Quelle est la durée de la protection contre le licenciement dans le cadre d'un reclassement professionnel ?

Réponse courte

Il n'existe pas de "programme de réinsertion" en droit luxembourgeois. Le dispositif légal applicable est le **reclassement professionnel** (interne ou externe), encadré par les articles **L.551-1 et suivants** du Code du travail. Il est décidé par la **Commission mixte** (Art. L.552-1), non par l'employeur ou le médecin du travail seuls.

La protection clé contre le licenciement court **à partir du jour de la saisine** de la Commission mixte et jusqu'à l'expiration du **12e mois suivant la notification** à l'employeur de la décision de reclassement interne obligatoire (Art. L.551-2 §2). Tout licenciement notifié pendant cette période est nul et sans effet. Cette durée de 12 mois est une période de protection, non la durée du reclassement lui-même — qui peut être permanent.

Le reclassement professionnel interne peut comporter une réduction du temps de travail de **20 %** maximum (ou jusqu'à **75 %** à titre exceptionnel, avec un minimum de **10 heures/semaine**, art. L.551-1, § 3 CT). L'obligation de reclassement s'impose aux employeurs occupant **au moins 25 travailleurs** au jour de la saisine.

Définition

Le **reclassement professionnel** est un dispositif légal permettant à un salarié reconnu incapable d'exercer les tâches correspondant à son dernier poste de travail d'être affecté à un autre poste ou sous un autre régime de travail adapté à ses capacités résiduelles. Il existe deux formes :

- **Reclassement professionnel interne** : au sein de la même entreprise (Art. L.551-1 §3)
- **Reclassement professionnel externe** : sur le marché du travail, avec inscription à l'ADEM (Art. L.551-1 §4 + Art. L.551-5)

La décision appartient à la **Commission mixte** (Art. L.552-1), qui statue sur avis du médecin du travail compétent. Le statut de personne en reclassement professionnel est formel et permanent jusqu'à décision contraire de la Commission mixte.

Questions fréquentes

Que se passe-t-il en cas de récupération des capacités du salarié ?

Si le médecin du travail constate une amélioration des capacités, le salarié peut perdre son statut de reclassement professionnel après un préavis de 6 mois (art. L.551-6 §4 CT). Une adaptation du temps de travail par avenant peut intervenir avec un préavis de 12 mois.

Quel seuil d'effectif pour l'obligation de reclassement interne ?

L'obligation de reclassement interne s'impose aux employeurs occupant au moins 25 travailleurs au jour de la saisine de la Commission mixte (art. L.551-2 §1 CT). En dessous de ce seuil, le reclassement interne n'est possible qu'avec l'accord exprès de l'employeur.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Quelle est la durée de la protection contre le licenciement en reclassement professionnel ?

La protection court à partir du jour de la saisine de la Commission mixte et jusqu'à l'expiration du 12e mois suivant la notification à l'employeur de la décision de reclassement interne (art. L.551-2 §2 CT). Tout licenciement notifié pendant cette période est nul.

Quelle indemnité compensatoire pour reclassement externe ?

L'indemnité forfaitaire varie selon l'ancienneté : 1 mois (? 5 ans), 2 mois (? 10 ans), 3 mois (? 15 ans), 4 mois (? 20 ans). Elle est remboursée à l'employeur par le Fonds pour l'emploi sur demande dans les 6 mois (art. L.551-5 §1 CT).

Quelle réduction du temps de travail en reclassement interne ?

Le reclassement interne peut comporter une réduction de 20 % maximum sur avis médical, ou jusqu'à 75 % en cas exceptionnel décidé par la Commission mixte (avec un minimum de 10 heures/semaine). Toute modification doit faire l'objet d'une demande préalable à la Commission mixte.

Qui décide du reclassement professionnel au Luxembourg ?

La Commission mixte (art. L.552-1 CT) statue sur le reclassement professionnel sur avis du médecin du travail compétent. Ce n'est pas l'employeur ni le médecin du travail qui décident seuls. Le Contrôle médical de la sécurité sociale saisit le médecin du travail compétent en amont.

Conditions d’exercice

Critère	Règle	Base légale
Condition d'éligibilité	Incapacité à exécuter les tâches du dernier poste de travail	Art. L.551-1
Qui décide	Commission mixte (Art. L.552-1), sur avis du médecin du travail compétent	Art. L.552-1 et L.552-2
Seuil d'obligation (interne)	Employeur occupant ? **25 travailleurs** au jour de la saisine	Art. L.551-2 §1
< 25 salariés	Reclassement interne possible seulement avec **accord de l'employeur**	Art. L.551-2 §6
Aptitude au nouveau poste	Constatée par le médecin du travail compétent	Art. L.551-1 §3
Réévaluation médicale	Périodicité fixée par le médecin du travail, **moins de 2 ans** si restrictions non définitives	Art. L.552-2 §2

Bénéficiaires (Art. L.551-1) : salarié incapable d'exécuter les tâches de son dernier poste ; ancien bénéficiaire d'une pension d'invalidité retirée ; salarié présentant une incapacité suite à accident du travail ou maladie professionnelle avec rente partielle.

Modalités pratiques

Durées légales à connaître :

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Délai	Durée	Base légale
Protection licenciement (reclassement interne obligatoire)	Dès saisine Commission mixte ? **12 mois** après notification décision	Art. L.551-2 §2
Préavis perte de statut (récupération capacités)	**6 mois** à compter de la notification	Art. L.551-6 §4
Préavis adaptation temps de travail (médecin constate amélioration)	**12 mois** pour avenant au contrat	Art. L.551-6 §4
Délai demande indemnité compensatoire (reclassement externe)	**6 mois** après exécution du nouveau contrat	Art. L.551-5 §1
Saisine Commission mixte par le salarié après licenciement collectif	**20 jours** après fin du contrat	Art. L.551-6 §2

Réduction du temps de travail (reclassement interne) :

Réduction	Conditions	Décision
Jusqu'à **20 %**	Sur avis motivé du médecin du travail compétent (art. L.551-1, § 3 CT)	Commission mixte
Jusqu'à **75 %** (à titre exceptionnel)	Minimum **10 h/semaine**, sur avis du médecin du travail de l'ADEM ou d'un médecin chargé à cet effet (art. L.551-1, § 3 CT)	Commission mixte

Calcul de l'indemnité compensatoire :

L'indemnité n'est pas un forfait lié à l'ancienneté : elle se calcule sur la **perte de revenu**, soit la différence entre le revenu mensuel moyen cotisable de référence et le revenu perçu après le reclassement (art. L.551-5 CT). Elle est due selon les modalités de l'article L.551-2, paragraphes 4 à 9, et la demande s'introduit auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi.

Pratiques et recommandations

La procédure ne part pas de l'employeur : c'est le Contrôle médical de la sécurité sociale qui saisit le médecin du travail, lequel saisit la Commission mixte. L'employeur coopère mais ne déclenche rien, et attendre son initiative retarde le dossier.

La protection contre le licenciement joue dès la saisine de la Commission mixte : toute notification pendant cette période est nulle de plein droit, y compris pour un motif étranger à l'inaptitude.

Le seuil de vingt-cinq travailleurs, apprécié au jour de la saisine, ne conditionne pas la saisine elle-même mais l'obligation de reclassement interne. En dessous, ce reclassement suppose l'accord exprès de l'employeur.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Toute modification du temps de travail ou du poste, une fois le reclassement décidé, suppose une demande préalable à la Commission mixte. Un aménagement décidé unilatéralement sort du cadre de la décision et perd le bénéfice des aides attachées.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.551-1 Code du travail	Définition du reclassement professionnel ; bénéficiaires ; reclassement interne et externe
Art. L.551-1, § 3 Code du travail	Reclassement interne : réduction du temps de travail de 20 % au plus, portée exceptionnellement à 75 % avec un minimum de dix heures par semaine
Art. L.551-2 Code du travail	Obligation de reclassement à partir de vingt-cinq travailleurs, charge de la preuve sur l'employeur, protection contre le licenciement
Art. L.551-5 Code du travail	Reclassement externe et calcul de l'indemnité compensatoire sur la perte de revenu
Art. L.551-3 Code du travail	Dispense de reclassement interne accordée par la Commission mixte (préjudice grave)
Art. L.551-5 Code du travail	Reclassement externe ; inscription ADEM ; indemnité compensatoire
Art. L.551-6 Code du travail	Réévaluation médicale périodique ; adaptation temps de travail ; perte de statut (préavis 6 mois)
Art. L.552-1 Code du travail	Commission mixte : rôle et compétence décisionnelle
Art. L.552-2 Code du travail	Saisine du médecin du travail compétent et périodicité de la réévaluation médicale

Le terme "programme de réinsertion de 12 mois" n'existe pas en droit luxembourgeois. Les **12 mois** de l'Art. L.551-2 §2 désignent la protection contre le licenciement après la décision de reclassement — non une durée maximale de "programme". Le reclassement professionnel interne peut être permanent si les restrictions médicales ont un caractère définitif.

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.