L'employeur doit-il privilégier le reclassement interne avant un recrutement externe ?

Réponse courte

L'obligation de reclassement interne s'applique dans des contextes précis au Luxembourg. Dans le cadre d'un **licenciement économique**, l'employeur doit explorer les possibilités de reclassement avant de procéder au licenciement. L'**article L.551-6** du Code du travail impose aux employeurs de **25 salariés et plus** une obligation de reclassement professionnel interne pour les salariés visés par une décision de la Commission mixte, assimilée à celle prévue pour les **travailleurs handicapés** (article L.562-3). En dehors de ces situations, l'employeur conserve sa **liberté de recrutement** et peut procéder directement à un recrutement externe. Certaines conventions collectives peuvent toutefois prévoir une priorité de mobilité interne. Il est recommandé de documenter les démarches de reclassement pour sécuriser juridiquement tout licenciement économique.

Définition

Le **reclassement interne** désigne l'affectation d'un salarié menacé de licenciement à un autre poste disponible au sein de la même entreprise, correspondant à ses compétences et à sa qualification. Le **recrutement externe** consiste à pourvoir un poste vacant en faisant appel à des candidats extérieurs à l'entreprise, sous réserve du respect de la priorité de réembauche le cas échéant. L'**obligation de reclassement** est une contrainte légale imposée à l'employeur dans certaines situations, l'obligeant à rechercher activement des solutions alternatives au licenciement.

Questions fréquentes

Comment formaliser une proposition de reclassement interne ?

La proposition doit être écrite, précise, détaillant le poste, la rémunération et les conditions. Un délai raisonnable de réponse doit être accordé au salarié, et une formation d'adaptation doit être envisagée si le poste nécessite une adaptation des compétences.

Faut-il consulter la délégation pour un plan de reclassement ?

Oui, il convient de consulter la délégation du personnel lors de la mise en place d'un plan de reclassement, conformément aux obligations d'information et de consultation prévues par les articles L.166-1 et suivants du Code du travail luxembourgeois.

Faut-il rechercher un reclassement avant un licenciement économique ?

Oui, dans le cadre d'un licenciement économique, l'employeur doit explorer les possibilités de reclassement avant de procéder au licenciement. En cas de licenciement collectif, l'obligation de rechercher des alternatives, y compris le reclassement, est renforcée.

L'employeur doit-il privilégier le reclassement interne avant un recrutement externe ?

L'obligation de reclassement interne s'applique dans des contextes précis : licenciement économique, reclassement professionnel pour entreprises de 25+ salariés (article L.551-6), travailleurs handicapés (article L.562-3). En dehors de ces situations, l'employeur conserve sa liberté de recrutement.

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

Quand l'obligation de reclassement professionnel s'applique-t-elle ?

L'article L.551-6 du Code du travail impose aux employeurs de 25 salariés et plus une obligation de reclassement professionnel interne pour les salariés visés par une décision de la Commission mixte, assimilée à celle prévue pour les travailleurs handicapés.

Quelles démarches structurées pour un reclassement interne ?

Il faut recenser les postes vacants ou potentiels, comparer les qualifications du salarié avec les exigences, formuler une offre écrite, accorder un délai de réponse, envisager une formation d'adaptation, et conserver tous les échanges et justificatifs des démarches de reclassement.

Conditions d’exercice

L'obligation de reclassement interne s'impose dans des situations encadrées par la loi.

Situation	Obligation
Licenciement économique	Rechercher les possibilités de reclassement avant tout licenciement
Reclassement professionnel (art. L.551-6)	Obligation pour les entreprises de 25+ salariés de reclasser le salarié visé par une décision de la Commission mixte
Salarié handicapé (art. L.562-3)	Obligation d'emploi proportionnelle à l'effectif de l'entreprise
Licenciement collectif	Obligation renforcée de rechercher des alternatives au licenciement, y compris le reclassement
Hors contexte légal	Pas d'obligation légale générale de privilégier le recrutement interne

Modalités pratiques

La mise en oeuvre du reclassement interne nécessite une démarche structurée et documentée.

Étape	Action requise
Inventaire des postes	Recenser tous les postes vacants ou susceptibles de l'être dans l'entreprise
Évaluation des compétences	Comparer les qualifications du salarié avec les exigences des postes disponibles
Proposition écrite	Formuler une offre de reclassement précise, détaillant le poste, la rémunération et les conditions
Délai de réponse	Accorder un délai raisonnable au salarié pour accepter ou refuser la proposition
Formation d'adaptation	Envisager une formation complémentaire si le poste disponible nécessite une adaptation des compétences
Documentation	Conserver l'ensemble des échanges et justificatifs relatifs aux démarches de reclassement

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

Pratiques et recommandations

Anticiper les besoins en reclassement en maintenant un registre actualisé des postes vacants déclarés à l'ADEM et des compétences disponibles au sein de l'entreprise. **Formaliser** chaque proposition de reclassement par écrit, en précisant les caractéristiques du poste proposé et les conditions contractuelles, afin de constituer un dossier probant en cas de contentieux. **Consulter** la délégation du personnel lors de la mise en place d'un plan de reclassement, conformément aux obligations d'information et de consultation prévues par le Code du travail. **Privilégier** une approche proactive en intégrant la mobilité interne dans la politique RH de l'entreprise, ce qui permet de réduire les coûts de recrutement externe et de fidéliser les collaborateurs.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.551-6	Obligation de reclassement pour les entreprises de 25+ salariés, assimilation aux travailleurs handicapés
Art. L.562-3	Quota d'emploi de travailleurs handicapés (5 % secteur public, 1 salarié si 25+, 2 % si 50+ secteur privé)
Art. L.125-1	Cessation du contrat en cas de faillite ou transfert d'entreprise
Art. L.166-1 et suivants	Procédure de licenciement collectif, obligation de consultation et de recherche d'alternatives

L'obligation de reclassement interne n'est pas une obligation générale applicable à tout recrutement. Elle s'impose uniquement dans les cas prévus par la loi, notamment en matière de licenciement économique et de reclassement professionnel. En dehors de ces situations, l'employeur reste libre de choisir entre candidature interne et externe.

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.