Est-ce-que l'employeur doit proposer un reclassement avant de licencier un salarié ?

Réponse courte

Oui, l'employeur doit proposer un **reclassement** avant de licencier dans deux cas précis : lorsque le salarié est déclaré **inapte médicalement** par le médecin du travail (inaptitude partielle ou totale, temporaire ou définitive) ou dans le cadre d'un **licenciement économique collectif** pour des mesures de sauvegarde de l'emploi. Pour les licenciements pour motif personnel (ex. : faute, insuffisance professionnelle), aucune obligation générale de reclassement n'existe selon la législation luxembourgeoise. L'employeur doit vérifier le contexte de la rupture pour déterminer si cette obligation s'applique.

Définition

Le **reclassement** désigne l'obligation pour l'employeur de rechercher et proposer un **poste adapté** au salarié incapable d'occuper son emploi initial, principalement pour des raisons médicales ou dans le cadre de licenciements économiques collectifs. Cette mesure vise à éviter le licenciement en maintenant le salarié dans l'entreprise ou le groupe. L'obligation s'applique surtout en cas d'**inaptitude médicale** constatée par le médecin du travail ou lors de restructurations économiques nécessitant des **mesures de sauvegarde**, selon le **Code du travail luxembourgeois**.

Questions fréquentes

Comment l'employeur doit-il procéder pour respecter son obligation de reclassement ?

L'employeur doit rechercher activement tous les postes disponibles compatibles au sein de l'entreprise ou du groupe, consulter le salarié sur ses souhaits et aptitudes, formaliser les propositions par écrit en détaillant le poste et les conditions, et documenter rigoureusement l'impossibilité de reclassement ou le refus motivé du salarié.

Dans quels cas l'employeur doit-il obligatoirement proposer un reclassement avant de licencier au Luxembourg ?

L'employeur doit proposer un reclassement dans deux cas précis : lorsque le salarié est déclaré inapte médicalement par le médecin du travail (inaptitude partielle ou totale, temporaire ou définitive) et dans le cadre d'un licenciement économique collectif pour des mesures de sauvegarde de l'emploi. Pour les licenciements pour motif personnel, aucune obligation générale de reclassement n'existe.

Que risque l'employeur s'il ne respecte pas son obligation de reclassement ?

L'absence de recherche sérieuse de reclassement peut entraîner l'annulation du licenciement ou sa requalification en licenciement abusif, avec des dommages et intérêts à la charge de l'employeur. Une documentation complète des démarches est cruciale pour éviter tout contentieux devant le tribunal du travail.

Qui peut bénéficier de l'obligation de reclassement au Luxembourg ?

Les salariés déclarés inaptes par le médecin du travail (selon les articles L.551-1 et suivants) et ceux concernés par un licenciement économique collectif bénéficient de cette obligation. Les salariés licenciés pour motif personnel (faute grave, insuffisance professionnelle) ne peuvent pas en bénéficier, sauf disposition conventionnelle contraire.

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

Conditions d’exercice

L'obligation de reclassement s'impose dans les cas suivants :	Condition	Détail
Inaptitude médicale	L'employeur doit rechercher un reclassement si le salarié est déclaré inapte (partiellement ou totalement, temporairement ou définitivement) par le **médecin du travail**, conformément aux articles L.551-1 et suivants.	
Licenciement économique collectif	En cas de licenciement collectif pour motif économique, l'employeur doit, dans le cadre du plan social, négocier en priorité les moyens d'éviter ou de réduire les licenciements avant d'aborder les mesures d'accompagnement (art. L.166-2).	
Exceptions	Aucun reclassement n'est requis pour les licenciements pour **motif personnel** (ex. : faute grave, insuffisance professionnelle) sauf disposition conventionnelle contraire.	

L'**inaptitude** doit être notifiée par un avis médical écrit. La recherche de reclassement doit être **active** et inclure le groupe auquel l'entreprise appartient, si applicable.

Modalités pratiques

Dès réception de l'avis d'inaptitude ou dans le cadre d'un licenciement économique collectif, l'employeur doit :	Étape	Détail
postes disponibles	Rechercher tous les **postes disponibles** compatibles avec l'état de santé ou les qualifications du salarié, au sein de l'entreprise ou du groupe.	
souhaits et aptitudes	Consulter le salarié sur ses **souhaits et aptitudes** et, si existante, la **délégation du personnel** (article L.414-3).	
écrit	Formaliser les propositions de reclassement par **écrit**, en détaillant le poste, la rémunération et les conditions de travail.	
impossibilité de reclassement	Documenter l'**impossibilité de reclassement** ou le **refus motivé** du salarié avant d'envisager le licenciement.	

En cas d'inaptitude, l'employeur collabore avec le **médecin du travail** pour identifier des solutions, comme l'adaptation du poste ou du temps de travail.

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

Pratiques et recommandations

Pour les employeurs :

- Documentez rigoureusement les **démarches de reclassement** (offres, échanges, refus).
- Collaborez avec le **médecin du travail** et, si pertinent, l'**ADEM** pour des solutions externes.
- Consultez un **avocat spécialisé** pour sécuriser la procédure.
- Respectez l'**égalité de traitement** (article L.241-1) dans le choix des postes proposés.

Pour les salariés :

- Demandez une copie de l'**avis d'inaptitude** ou des détails du plan de sauvegarde.
- Motivez par écrit tout refus d'un poste proposé.
- Consultez un avocat en cas de contentieux.

Conseils généraux : La **traçabilité** des démarches est essentielle pour démontrer l'effort de reclassement, sous peine de **requalification en licenciement abusif**.

Cadre juridique

Référence	Objet
Articles L.551-1 et suivants	Obligation de reclassement en cas d'inaptitude médicale
Art. L.166-2	Négociation obligatoire d'un plan social, portant d'abord sur les moyens d'éviter ou de réduire les licenciements
Article L.414-3	Consultation de la délégation du personnel
Article L.241-1	Non-discrimination dans les décisions
Article L.124-11	Délai de contestation devant le tribunal du travail (trois mois)

L'absence de recherche sérieuse de reclassement, notamment en cas d'**inaptitude médicale**, peut entraîner l'**annulation du licenciement** ou sa requalification en **licenciement abusif**, avec des **dommages et intérêts**. Une documentation complète est cruciale pour éviter tout 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.