

Le reclassement professionnel est-il obligatoire avant de licencier un salarié inapte ?

Réponse courte

L'obligation de reclassement professionnel avant un licenciement pour inaptitude dépend de la **taille de l'entreprise** et de la **situation du salarié**. Pour les employeurs occupant **au moins 25 salariés**, le reclassement interne est **obligatoire** lorsque le salarié remplit les conditions d'ancienneté (3 ans minimum ou certificat d'aptitude à l'embauche) et que l'inaptitude est constatée par le médecin du travail, sauf dispense accordée par la Commission mixte en cas de préjudice grave. Pour les entreprises de **moins de 25 salariés**, le reclassement interne reste **facultatif**, mais l'employeur peut y procéder volontairement avec l'accord du salarié. Dans tous les cas, l'employeur ne peut pas continuer à employer un salarié déclaré inapte à son poste et doit, dans la mesure du possible, l'affecter à un autre poste de travail adapté. Le licenciement sans respect de ces obligations expose l'employeur à la **nullité du licenciement** et à des sanctions civiles.

Définition

Le **reclassement professionnel** désigne l'ensemble des mesures légales visant à maintenir dans l'emploi un salarié devenu inapte à son dernier poste de travail pour des raisons médicales. Cette procédure peut prendre deux formes au Luxembourg : le **reclassement interne** (au sein de l'entreprise, avec adaptation du poste ou affectation à un autre poste) et le **reclassement externe** (sur le marché du travail, avec accompagnement par l'Agence pour le développement de l'emploi).

La procédure est encadrée par le **Code du travail** et implique systématiquement l'intervention de la **Commission mixte**, organe composé de représentants des partenaires sociaux, du Contrôle médical de la sécurité sociale (CMSS), de l'ADEM, du ministère du Travail et de la Direction de la Santé. Cette commission décide du type de reclassement adapté aux capacités résiduelles du salarié après avis du **médecin du travail compétent**.

Questions fréquentes

Comment se déroule la procédure de reclassement professionnel au Luxembourg ?

Le médecin du travail constate l'inaptitude et saisit directement la Commission mixte avec un avis motivé précisant les capacités résiduelles du salarié. La Commission mixte examine le dossier dans un délai de 40 jours et décide soit du reclassement interne (au sein de l'entreprise), soit du reclassement externe (sur le marché du travail).

L'employeur peut-il être dispensé de l'obligation de reclassement professionnel ?

Oui, l'employeur peut obtenir une dispense exceptionnelle en prouvant un préjudice grave auprès de la Commission mixte, ou s'il respecte déjà les quotas d'emploi de salariés handicapés ou en reclassement. Cette dispense doit être demandée par un dossier motivé et accordée par la Commission mixte.

Quand l'employeur est-il obligé de procéder au reclassement professionnel avant de licencier un salarié inapte ?

L'obligation de reclassement professionnel s'applique aux entreprises occupant au moins 25 salariés, lorsque le salarié a une ancienneté d'au moins 3 ans ou possède un certificat d'aptitude à l'embauche, et que son inaptitude est constatée par le médecin du travail. Pour les entreprises de moins de 25 salariés, le reclassement reste facultatif.

Que risque l'employeur s'il licencie un salarié inapte sans respecter la procédure de reclassement ?

L'employeur s'expose à la nullité du licenciement et à des dommages et intérêts importants. Le salarié bénéficie d'une protection absolue contre le licenciement dès la saisine de la Commission mixte jusqu'à 12 mois après la décision de reclassement interne. Il dispose de 15 jours pour contester la nullité devant le tribunal du travail.

Conditions d'exercice

L'obligation de reclassement s'applique lorsqu'un salarié est déclaré **inapte à son dernier poste de travail** par le médecin du travail, après examen médical. Cette inaptitude doit être constatée officiellement lors d'un examen périodique, d'un examen de reprise (après plus de 6 semaines d'absence), à la demande de l'employeur, du salarié, de la délégation du personnel, ou à l'initiative du médecin du travail.

Pour que le médecin du travail saisisse la Commission mixte, **deux conditions cumulatives** doivent être remplies selon l'article L.326-9 du Code du travail :

1. L'employeur doit occuper **au moins 25 salariés** au jour de la saisine de la Commission mixte
2. Le salarié doit soit être en possession d'un **certificat d'aptitude au poste de travail** délivré lors de son embauche à ce poste, soit présenter une **ancienneté d'au moins 3 ans** dans l'entreprise

Pour les entreprises de **moins de 25 salariés**, le médecin du travail **peut** saisir la Commission mixte uniquement **avec l'accord du salarié**. Dans ce cas, le reclassement interne ne peut être décidé qu'avec **l'accord de l'employeur**.

Si ces conditions ne sont pas remplies, l'employeur doit néanmoins, dans la mesure du possible, affecter le salarié inapte à un autre poste de travail. À défaut, l'employeur peut prononcer un **licenciement avec préavis**, à condition de prouver l'impossibilité objective de continuer à employer le salarié.

Modalités pratiques

Pour les entreprises d'au moins 25 salariés :

Dès la constatation de l'inaptitude, le médecin du travail compétent saisit **directement** la Commission mixte en établissant un **avis motivé** qui précise :

- L'inaptitude du salarié pour son poste actuel
- Les capacités de travail résiduelles du salarié
- Une réduction éventuelle du temps de travail (jusqu'à 20% du temps initial, exceptionnellement jusqu'à 75% sur décision de la Commission mixte)
- Les possibilités de mutation et d'adaptation du poste de travail
- Le caractère transitoire ou définitif de l'inaptitude
- La périodicité des réévaluations médicales (moins de 2 ans, sauf restrictions définitives)

La Commission mixte examine le dossier dans un **délai de 40 jours** et décide soit le reclassement interne, soit le reclassement externe.

Protection contre le licenciement : Le salarié bénéficie d'une **protection absolue contre le licenciement** :

- Dès le **jour de la saisine** de la Commission mixte jusqu'à la notification de sa décision
- Pendant les **12 mois suivant** la notification de la décision de reclassement interne

Tout licenciement ou convocation à un entretien préalable pendant cette période est **nul et sans effet**, sauf en cas de faute grave. Le salarié dispose de **15 jours** après la résiliation du contrat pour saisir le président de la juridiction du travail afin de faire constater la nullité et demander son maintien ou sa réintégration.

Dispense exceptionnelle : L'employeur peut être dispensé du reclassement interne en introduisant un dossier motivé auprès de la Commission mixte, s'il rapporte la **preuve d'un préjudice grave** (article [L.551-3](#)). La Commission mixte peut également dispenser l'employeur si celui-ci respecte déjà les quotas d'emploi de salariés handicapés ou en reclassement (article [L.562-3](#)).

Pour les entreprises de moins de 25 salariés :

Le reclassement interne n'est **pas obligatoire**. Le médecin du travail peut saisir la Commission mixte avec l'accord du salarié. En cas de décision de reclassement externe, l'employeur doit verser une **indemnité forfaitaire** au salarié selon son ancienneté :

- 1 mois de salaire après 5 ans d'ancienneté
- 2 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté
- 3 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté
- 4 mois de salaire après 20 ans et plus

Cette indemnité est remboursée par le Fonds pour l'emploi sur demande dans un délai de 6 mois.

Pratiques et recommandations

Pour les employeurs :

Il est fortement recommandé de **documenter systématiquement** chaque étape de la procédure :

- Conserver tous les avis médicaux et certificats d'aptitude
- Tracer les propositions de postes adaptés faites au salarié
- Enregistrer les consultations du salarié et ses refus éventuels
- Archiver les échanges avec la Commission mixte et le médecin du travail

L'employeur doit démontrer une **recherche active et sérieuse** de solutions de reclassement. La jurisprudence luxembourgeoise exige une implication réelle, qui ne peut se limiter à une simple déclaration d'impossibilité. Il est conseillé de :

- Solliciter l'avis du médecin du travail pour chaque poste envisagé
- Consulter la délégation du personnel conformément à l'article [L.414-3](#)
- Évaluer toutes les possibilités d'adaptation du poste existant avant d'envisager une mutation
- Informer régulièrement le salarié de l'avancement de la procédure

Pour les salariés :

En cas de licenciement pendant la période de protection, il est impératif de **réagir rapidement** :

- Consulter immédiatement un avocat spécialisé en droit du travail
- Introduire une requête devant le président de la juridiction du travail dans les **15 jours** suivant la résiliation
- Conserver tous les documents relatifs à la procédure (avis médicaux, courriers de l'employeur, décisions de la Commission mixte)

Le salarié peut également contester la décision de la Commission mixte devant le **Conseil arbitral de la sécurité sociale** dans un délai de **40 jours** à partir de la notification de la décision.

Respect de la confidentialité :

L'employeur doit impérativement respecter la **confidentialité des données médicales** conformément au Règlement général sur la protection des données (RGPD). Seul le médecin du travail peut avoir accès aux informations médicales détaillées. L'employeur ne reçoit que l'avis d'aptitude ou d'inaptitude, sans justification médicale.

Cadre juridique

La procédure de reclassement professionnel est encadrée par les dispositions suivantes du **Code du travail luxembourgeois** (version consolidée en vigueur) :

Médecine du travail et constatation de l'inaptitude :

- **Articles [L.326-1](#) à [L.326-11](#)** : Surveillance médicale des salariés, examens médicaux, rôle du médecin du travail, interdiction d'employer un salarié inapte à son poste
- **Article [L.326-9](#)** : Saisine de la Commission mixte par le médecin du travail selon l'effectif de l'entreprise et les conditions d'ancienneté du salarié

Dispositif de reclassement professionnel :

- **Articles L.551-1 à L.551-12** : Définition du reclassement interne et externe, conditions d'accès, réduction du temps de travail, statut de personne en reclassement professionnel, indemnités
- **Article L.551-2** : Obligation de reclassement pour les entreprises d'au moins 25 salariés, nullité du licenciement pendant la période de protection, taxe de compensation en cas de refus de reclassement
- **Article L.551-3** : Dispense de reclassement en cas de préjudice grave prouvé
- **Article L.551-5** : Indemnité compensatoire pour perte de salaire
- **Article L.551-6** : Statut de personne en reclassement professionnel externe

Commission mixte :

- **Articles L.552-1 à L.552-4** : Composition, compétences et procédure de la Commission mixte, délai d'examen des dossiers (40 jours), recours devant le Conseil arbitral

Consultation des représentants du personnel :

- **Article L.414-3** : Obligation de consulter la délégation du personnel lors de la procédure de reclassement

Législation applicable :

- **Loi du 23 juillet 2015** portant modification du Code du travail et du Code de la sécurité sociale concernant le dispositif du reclassement interne et externe
- **Loi du 24 juillet 2020** portant modification du Code du travail et du Code de la sécurité sociale (amélioration de la protection des salariés en reclassement)
- **Règlement grand-ducal du 14 octobre 2002** concernant le mode de désignation et d'indemnisation des membres, les règles de fonctionnement et les délais de procédure de la Commission mixte

Jurisprudence :

- **Cour de cassation, 18 juin 2020 (CAS-2019-00074)** : Obligation légale de l'employeur de proposer un poste adapté, sauf impossibilité ou préjudice grave dûment prouvé
- **Cour constitutionnelle, 3 février 2022, n° 169** : Égalité de traitement entre salariés en reclassement interne et externe en cas de perte d'emploi

Attention aux délais impératifs :

- Le médecin du travail doit rendre son avis à la Commission mixte dans un délai de **3 semaines** après sa saisine
- La Commission mixte examine les dossiers dans un délai de **40 jours**
- Le salarié dispose de **15 jours** pour contester la nullité d'un licenciement devant le tribunal du travail
- Recours contre une décision de la Commission mixte : **40 jours** devant le Conseil arbitral de la sécurité sociale
- Demande de remboursement de l'indemnité forfaitaire pour les entreprises <25 salariés : **6 mois** sous peine de forclusion

Toute procédure de licenciement engagée sans respect des obligations de reclassement expose l'employeur à la nullité du licenciement et à des dommages et intérêts importants. L'employeur doit impérativement attendre la décision de la Commission mixte avant d'envisager un licenciement pour inaptitude.

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.