

L'obligation de reclassement s'applique-t-elle aux CDD ?

Réponse courte

Oui, l'obligation de reclassement s'applique également aux salariés en CDD, conformément aux articles [L.551-1](#) et suivants du Code du travail luxembourgeois. Lorsqu'un salarié sous CDD est déclaré **inapte** par le médecin du travail, l'employeur doit rechercher un poste compatible avec ses capacités résiduelles avant toute rupture anticipée du contrat.

Cette obligation reste toutefois limitée à la durée restante du contrat : l'employeur n'est pas tenu de prolonger ou de renouveler le CDD pour satisfaire à la recherche de reclassement. Si aucun poste adapté n'est trouvé, la rupture anticipée peut être prononcée pour inaptitude, en respectant la procédure encadrée par le Code du travail. L'absence de démarche sérieuse expose à une requalification en rupture abusive.

Définition

L'**obligation de reclassement** désigne le devoir pour l'employeur de rechercher un poste de travail compatible avec les capacités physiques et professionnelles d'un salarié déclaré inapte par le médecin du travail, avant toute rupture du contrat. Elle peut prendre la forme d'un **reclassement interne** (au sein de l'entreprise) ou d'un **reclassement externe** (procédure formalisée sous l'égide de la Commission mixte de reclassement).

Au Luxembourg, cette obligation s'applique à tous les salariés quel que soit le type de contrat, le CDD ne constituant pas une exception à cette protection, dans la limite de la durée contractuelle restante.

Questions fréquentes

Comment l'employeur doit-il procéder avant de rompre un CDD pour inaptitude ?

Avant toute rupture anticipée du CDD pour inaptitude, l'employeur doit prouver qu'il a sérieusement recherché un poste de reclassement adapté. Cette recherche doit être réelle, documentée et inclure la consultation du salarié sur ses souhaits et aptitudes, ainsi que l'avis du médecin du travail sur les postes envisagés.

L'employeur doit-il prolonger un CDD pour respecter l'obligation de reclassement ?

Non, l'employeur n'est pas tenu de prolonger ou de renouveler le CDD pour satisfaire à l'obligation de reclassement. Cette obligation s'applique uniquement pendant la durée du contrat initialement prévue et ne s'étend pas au-delà de l'échéance contractuelle.

L'obligation de reclassement s'applique-t-elle aux salariés en CDD au Luxembourg ?

Oui, l'obligation de reclassement s'applique aux contrats à durée déterminée (CDD) au Luxembourg. L'employeur doit rechercher et proposer un poste adapté à tout salarié en CDD déclaré inapte par le médecin du travail, pendant la durée du contrat.

Quels risques encourt l'employeur s'il ne respecte pas l'obligation de reclassement pour un CDD ?

L'absence de recherche effective de reclassement avant la rupture d'un CDD pour inaptitude expose l'employeur à un risque de contentieux et à la condamnation au paiement de dommages et intérêts pour licenciement abusif, la rupture pouvant être requalifiée.

Conditions d'exercice

L'obligation de reclassement s'applique dès lors que l'inaptitude est constatée médicalement et que le contrat est encore en cours.

Situation du salarié en CDD	Obligation applicable
Inaptitude temporaire	Aménagement ou suspension du contrat
Inaptitude définitive au poste	Recherche active de reclassement
Contrat proche de l'échéance	Recherche limitée à la durée restante
Absence de poste adapté	Rupture anticipée possible
Refus du poste proposé	Rupture possible après documentation
Inaptitude due à accident du travail	Protection renforcée (L.551-1)
Fin du CDD avant décision	Non-renouvellement possible

La procédure de reclassement externe devant la Commission mixte est réservée aux salariés remplissant des conditions d'ancienneté, ce qui peut limiter son application aux CDD courts.

Modalités pratiques

La procédure doit être rigoureusement documentée pour démontrer la réalité des démarches de reclassement engagées par l'employeur.

Étape	Action	Base légale
Avis du médecin du travail	Constatation de l'inaptitude	Art. L.326-9
Concertation avec le salarié	Recueil des souhaits et aptitudes	Pratique
Inventaire des postes disponibles	Analyse des emplois de l'entreprise	Pratique
Proposition écrite	Présentation des postes adaptés	Preuve obligatoire
Avis du médecin sur le poste	Confirmation de la compatibilité	Art. L.326-9
Réponse du salarié	Acceptation ou refus motivé	Documentation
Consultation délégation du personnel	Si entreprise ? 15 salariés	Art. L.423-1
Rupture anticipée si impossible	Notification écrite motivée	Art. L.122-7

La durée de la recherche reste proportionnée à la durée restante du contrat, sans obligation d'extension au-delà du terme prévu.

Pratiques et recommandations

Documenter chaque étape de la recherche de reclassement par des écrits datés, des comptes-rendus d'entretien avec le salarié et des attestations du médecin du travail sur la compatibilité des postes proposés.

Solliciter systématiquement l'avis du médecin du travail avant de proposer un poste de reclassement, pour s'assurer de la conformité médicale et éviter toute contestation sur la sincérité des propositions.

Consulter la délégation du personnel dans les entreprises de 15 salariés et plus, la consultation permettant de démontrer la transparence de la démarche et d'enrichir la recherche de solutions.

Anticiper la fin du CDD en informant le salarié que l'obligation de reclassement ne s'étend pas au-delà du terme contractuel, afin d'éviter toute incompréhension sur la portée de la protection.

Prévoir une procédure écrite interne de gestion de l'inaptitude applicable tant aux CDI qu'aux CDD, garantissant l'égalité de traitement et la conformité au Code du travail.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.551-1	Procédure de reclassement interne et externe
Article L.326-9	Avis du médecin du travail sur l'inaptitude
Article L.122-5	Rupture anticipée du CDD
Article L.122-6	Indemnités en cas de rupture anticipée du CDD
Article L.122-7	Rupture anticipée pour force majeure
Article L.423-1	Consultation de la délégation du personnel

Le non-respect de l'obligation de reclassement avant une rupture anticipée pour inaptitude expose l'employeur à des dommages-intérêts devant le tribunal du travail. La documentation rigoureuse des démarches reste la meilleure protection.

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.