

Existe-t-il une priorité à la réaffectation interne avant tout licenciement ?

Réponse courte

La priorité à la **réaffectation interne** n'existe pas de manière générale avant tout licenciement au Luxembourg. Elle s'impose uniquement dans deux cas précis : le **licenciement pour motif économique** et l'**inaptitude médicale** reconnue par le médecin du travail ou la Commission mixte.

Dans ces situations, l'employeur doit rechercher et proposer sérieusement un **reclassement interne** adapté aux compétences et à l'état de santé du salarié avant de procéder au licenciement. En dehors de ces hypothèses (notamment pour les licenciements pour motif personnel ou disciplinaire), **aucune obligation légale** de réaffectation interne préalable n'est prévue.

L'absence de recherche sérieuse de reclassement dans les cas où elle est requise expose l'employeur à un risque de contestation judiciaire et de condamnation pour **licenciement abusif**.

Définition

La **priorité à la réaffectation interne** désigne l'obligation, pour l'employeur, d'examiner la possibilité d'affecter un salarié à un autre poste disponible au sein de l'entreprise avant d'envisager son licenciement. Cette démarche vise à éviter la rupture du contrat de travail lorsque des **solutions alternatives** existent, notamment en cas de suppression de poste, d'inaptitude ou de restructuration.

Conditions d'exercice

Situation	Obligation de réaffectation
Licenciement économique	Oui - recherche obligatoire de reclassement interne
Inaptitude médicale	Oui - recherche obligatoire de reclassement interne
Licenciement pour motif personnel	Non - aucune obligation légale
Licenciement disciplinaire	Non - aucune obligation légale

L'employeur doit démontrer qu'il a **sérieusement envisagé** toutes les possibilités de reclassement interne, en tenant compte des qualifications, de l'expérience et de l'état de santé du salarié.

Modalités pratiques

Étape	Description
Analyse des postes	Procéder à une analyse des postes vacants ou susceptibles de l'être à court terme
Information	Informar le salarié des possibilités de reclassement correspondant à ses compétences
Inaptitude médicale	Solliciter l'avis du médecin du travail et proposer un poste compatible avec les capacités résiduelles
Consultation	Consulter la délégation du personnel si l'entreprise en est dotée
Documentation	Documenter l'ensemble de la démarche pour justifier les recherches effectuées
Issue	L'absence de poste disponible ou le refus motivé du salarié permet d'envisager le licenciement

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **formaliser la recherche** de réaffectation par écrit, en consignant les postes analysés, les critères de compatibilité et les échanges avec le salarié. L'employeur doit veiller à la **transparence** de la procédure et à l'**égalité de traitement** entre les salariés concernés. En cas de restructuration, la consultation préalable de la **délégation du personnel** est obligatoire lorsque l'entreprise en est dotée. La jurisprudence luxembourgeoise sanctionne l'absence de recherche sérieuse de reclassement par l'annulation du licenciement ou l'octroi de dommages et intérêts. Il est conseillé d'intégrer une **clause de mobilité interne** dans les contrats de travail pour faciliter la réaffectation, sous réserve du respect des droits acquis.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article <u>L.551-1</u>	Reclassement professionnel (inaptitude médicale)
Article <u>L.551-3</u>	Dispense de reclassement et indemnité forfaitaire
Article <u>L.121-4</u>	Obligation de bonne foi dans l'exécution du contrat
Article <u>L.121-7</u>	Modification en défaveur d'une clause essentielle du contrat

L'absence de recherche **sérieuse et documentée** de réaffectation interne dans les cas où elle est requise expose l'employeur à un risque élevé de contestation judiciaire et de condamnation pour licenciement abusif.

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.