

La mobilité interne est-elle obligatoire dans le cadre d'un reclassement pour inaptitude ?

Réponse courte

La mobilité interne est **obligatoire** dans le cadre d'un reclassement pour inaptitude au Luxembourg. L'employeur doit rechercher, en priorité, toutes les possibilités d'affectation sur un poste adapté à l'état de santé du salarié au sein de l'entreprise ou du groupe, avant de pouvoir envisager un licenciement.

Cette recherche doit être **réelle, effective, documentée** et porter sur tous les postes disponibles compatibles avec les capacités du salarié, même si une adaptation ou une formation est nécessaire. Le non-respect de cette obligation expose l'employeur à la **nullité du licenciement** et à des sanctions.

L'obligation de reclassement interne résulte des **articles L.551-1 à L.551-6** du Code du travail, qui encadrent le reclassement professionnel des salariés déclarés inaptes par la Commission mixte.

Définition

Le **reclassement pour inaptitude** désigne la procédure par laquelle un salarié, reconnu inapte à occuper son poste pour raisons médicales, peut être affecté à un autre emploi compatible avec ses **capacités résiduelles**. L'inaptitude doit être constatée par la **Commission mixte**, à l'issue d'un examen médical. La mobilité interne, dans ce contexte, consiste à rechercher un poste adapté au sein de la même entreprise, avant toute autre mesure.

Conditions d'exercice

Condition	Description
Base légale	Articles L.551-1 à L.551-6 du Code du travail
Déclenchement	Dès que le salarié est déclaré inapte par la Commission mixte
Recherche prioritaire	L'employeur doit rechercher en priorité toutes les possibilités d'affectation
Périmètre	Au sein de l'entreprise ou, le cas échéant, du groupe auquel elle appartient
Effectivité	La recherche doit être réelle, effective et documentée
Condition de licenciement	L'employeur ne peut licencier que s'il justifie de l'impossibilité de reclasser le salarié

Modalités pratiques

Étape	Description
Notification	Réception de la décision d'inaptitude de la Commission mixte
Consultation salarié	Consulter le salarié sur ses souhaits et aptitudes
Avis médical	Solliciter l'avis du médecin du travail sur les postes envisageables
Délégation	Consulter la délégation du personnel si nécessaire
Recherche	Analyser tous les postes disponibles, compatibles avec l'état de santé du salarié
Adaptation	Envisager l'adaptation du poste ou une formation complémentaire si nécessaire
Formalisation	Formaliser par écrit les démarches entreprises, les postes proposés et les motifs de refus
Issue	L'absence de poste ou le refus motivé du salarié peut mettre fin à l'obligation de reclassement

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de tenir un **registre détaillé** des postes vacants et des démarches de reclassement, incluant les échanges avec le salarié et les avis médicaux. L'employeur doit privilégier la **transparence et la traçabilité**, afin de pouvoir démontrer, en cas de contentieux, la réalité de la recherche de mobilité interne. Toute proposition de poste doit être adaptée aux **capacités résiduelles** du salarié et respecter les préconisations du médecin du travail. En cas de pluralité d'établissements ou d'appartenance à un groupe, la recherche doit s'étendre à l'ensemble des **entités luxembourgeoises** du groupe. Le non-respect de l'obligation de mobilité interne expose l'employeur à la nullité du licenciement et à des **dommages-intérêts**.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article <u>L.551-1</u>	Reclassement professionnel interne ou externe
Article <u>L.551-3</u>	Dispense de reclassement et indemnité forfaitaire
Article <u>L.551-6</u>	Statut de personne en reclassement professionnel
Article <u>L.414-3</u>	Consultation de la délégation du personnel

L'absence de démarche **sérieuse et documentée** de mobilité interne avant tout licenciement pour inaptitude expose l'employeur à une condamnation pour licenciement abusif, avec réintégration ou indemnisation du salarié.

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.