

Le refus d'un reclassement interne peut-il justifier une rupture du contrat ?

Réponse courte

Le refus d'un **reclassement interne** par le salarié peut justifier une **rupture du contrat de travail** au Luxembourg, à condition que la proposition de reclassement soit conforme aux recommandations du **médecin du travail** et qu'aucune autre solution ne soit envisageable. Ce refus, s'il est injustifié, constitue une **cause réelle et sérieuse** de licenciement.

L'employeur doit respecter la **procédure légale** (entretien préalable, notification écrite et motivation du licenciement) et pouvoir démontrer que chaque proposition de reclassement était adaptée. Toutes les démarches doivent être **documentées** et le refus du salarié ne doit pas résulter d'un manquement de l'employeur à ses propres obligations.

La rupture du contrat doit être motivée par l'**impossibilité objective** de maintenir le salarié dans l'entreprise après épuisement de toutes les possibilités de reclassement conformément aux **articles L.551-1 et suivants** du Code du travail.

Définition

Le **reclassement interne** désigne la procédure par laquelle un employeur propose à un salarié, reconnu inapte à occuper son poste initial pour raisons médicales, une nouvelle affectation compatible avec ses **capacités résiduelles**. Cette obligation de reclassement s'impose à l'employeur dès lors qu'une **décision d'inaptitude** est émise par la **Commission mixte**, conformément aux articles L.551-1 et suivants du Code du travail. Le refus de reclassement par le salarié intervient lorsque ce dernier décline l'offre d'un poste adapté proposée par l'employeur dans le cadre de cette procédure.

Conditions d'exercice

Condition	Description
Origine de l'obligation	Déclaration d'inaptitude médicale par la Commission mixte
Recherche de poste	L'employeur doit rechercher un poste disponible et approprié à l'état de santé du salarié
Concertation	La recherche doit se faire en concertation avec le salarié et le médecin du travail
Périmètre	Au sein de l'entreprise ou, le cas échéant, du groupe auquel elle appartient
Conformité	Le poste proposé doit respecter les préconisations médicales
Délai de réflexion	Le salarié dispose d'un délai raisonnable pour accepter ou refuser

Modalités pratiques

Étape	Description
Proposition	Formaliser par écrit chaque proposition de reclassement
Contenu	Préciser les caractéristiques du poste et la conformité aux restrictions médicales
Délai	Indiquer le délai laissé au salarié pour se prononcer
Documentation	Documenter toute réponse du salarié, positive ou négative
Avis médical	En cas de refus, solliciter l'avis du médecin du travail sur la pertinence de la proposition
Alternatives	Envisager d'autres alternatives de reclassement avant d'engager un licenciement
Vérification	S'assurer que le refus ne résulte pas d'un manquement de l'employeur
Procédure	Respecter la procédure de licenciement (entretien préalable, notification écrite, motivation)

Pratiques et recommandations

Il est recommandé à l'employeur de **formaliser par écrit** chaque proposition de reclassement, en précisant les caractéristiques du poste, la conformité aux **restrictions médicales** et le délai laissé au salarié pour se prononcer. Toute réponse du salarié, qu'elle soit positive ou négative, doit être **documentée**. En cas de refus, il convient de solliciter l'avis du **médecin du travail** sur la pertinence de la proposition et d'envisager, le cas échéant, d'autres alternatives de reclassement avant d'engager une procédure de licenciement. L'employeur doit également s'assurer que le refus du salarié ne résulte pas d'un manquement à son **obligation d'adaptation** ou d'information. La rupture du contrat fondée sur le refus de reclassement doit être motivée par l'**impossibilité objective** de maintenir le salarié dans l'entreprise.

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.551-4</u>	Indemnité compensatoire en cas de reclassement volontaire

L'employeur doit veiller à ce que chaque étape du processus de reclassement soit **rigoureusement documentée**. Un licenciement fondé sur un refus de reclassement non conforme aux prescriptions médicales ou insuffisamment motivé expose l'employeur à un risque 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.