

## Quelle est la différence entre reclassement interne et reclassement externe ?

### Réponse courte

Le **reclassement interne** maintient le salarié inapte dans son entreprise avec un poste adapté ou modifié. Il est obligatoire pour les entreprises de **25 salariés ou plus** selon la loi modifiée du 23 juillet 2015 sur le reclassement professionnel. Le **reclassement externe** intervient uniquement lorsque le maintien dans l'entreprise est impossible, soit par décision de la **Commission mixte**, soit pour les entreprises de moins de 25 salariés.

En reclassement externe, le contrat de travail est **résilié** et le salarié est inscrit comme demandeur d'emploi auprès de l'**ADEM**. Il bénéficie alors d'un **accompagnement personnalisé** et peut percevoir une **indemnité compensatoire** couvrant la différence entre son ancien et son nouveau salaire pendant une durée maximale de **48 mois**.

L'employeur qui refuse un reclassement interne sans motif valable s'expose à une **taxe de compensation** équivalant à **12 mois de salaire**.

### Définition

Le **reclassement professionnel** est une procédure légale encadrée par le Code du travail luxembourgeois, déclenchée lorsqu'un salarié est déclaré inapte à son poste par le **médecin du travail**. Le **reclassement interne** consiste à maintenir le salarié dans son entreprise d'origine en adaptant son poste ou en lui proposant un autre emploi compatible. Le **reclassement externe** intervient uniquement lorsque le maintien dans l'entreprise est impossible, conduisant à la résiliation du contrat et à l'accompagnement par l'**ADEM**.

### Conditions d'exercice

Critère	Reclassement interne	Reclassement externe
<b>Seuil effectif</b>	Entreprise de 25 salariés ou plus	Toute entreprise
<b>Condition préalable</b>	Poste adapté disponible	Impossibilité de maintien avérée
<b>Décision</b>	Commission mixte	Commission mixte
<b>Contrat</b>	Maintenu avec avenant	Résilié
<b>Accompagnement</b>	Par l'employeur	Par l' <b>ADEM</b>

## Modalités pratiques

Étape	Reclassement interne	Reclassement externe
<b>Délai proposition</b>	1 mois pour proposer un poste	Notification de la décision
<b>Formalisme</b>	Proposition écrite détaillée	Inscription <u>ADEM</u> automatique
<b>Réflexion salarié</b>	8 jours pour répondre	Prise en charge immédiate
<b>Suivi</b>	Documentation et adaptations	Accompagnement personnalisé <u>ADEM</u>
<b>Indemnité</b>	Maintien salaire	Indemnité compensatoire

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de maintenir une **communication transparente** avec le salarié concerné, de **documenter** rigoureusement toutes les étapes de la procédure, d'impliquer le **médecin du travail** dans l'évaluation des postes, d'anticiper les besoins d'adaptation et d'assurer un **suivi régulier** avec la Commission mixte. L'**égalité de traitement** doit être garantie tout au long du processus.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Loi du 23 juillet 2015</b>	Procédure de reclassement professionnel et Commission mixte (loi modifiée)
<b>Article <u>L.552-1</u></b>	Commission mixte de reclassement professionnel
<b>Articles <u>L.321-1</u> et suivants</b>	Médecin du travail, seuil de 25 salariés
<b>Règlement grand-ducal du 15 décembre 2017</b>	Indemnité compensatoire de reclassement

Le non-respect des procédures de reclassement expose l'employeur à des **sanctions**, notamment une **taxe de compensation** équivalant au revenu mensuel moyen cotisable du salarié pendant 12 mois en cas de refus injustifié de reclassement interne.

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.