

Le reclassement implique-t-il obligatoirement une modification du contrat de travail ?

Réponse courte

Le reclassement implique généralement une **modification du contrat de travail**, notamment en ce qui concerne la fonction, la rémunération, le lieu ou le temps de travail. Cette modification ne peut être effectuée qu'avec l'**accord écrit** du salarié, formalisé par un **avenant au contrat de travail** conformément à l'article L.121-7 du Code du travail. Toute modification imposée unilatéralement sans accord est **nulle de plein droit**.

Toutefois, l'**article L.551-10** du Code du travail prévoit une exception importante : les dispositions de l'article L.121-7 ne s'appliquent pas en cas de reclassement professionnel interne résultant directement d'une décision de la **Commission mixte**. En cas de **reclassement externe**, le contrat initial prend fin et un nouveau contrat doit être conclu avec le nouvel employeur, selon des conditions compatibles avec l'état de santé du salarié.

Définition

Le **reclassement** est la procédure par laquelle un salarié, reconnu inapte à occuper son poste pour raisons de santé, est affecté à un autre emploi compatible avec ses **capacités résiduelles**. Au Luxembourg, le reclassement peut être **interne** (au sein de la même entreprise) ou **externe** (auprès d'un autre employeur). Cette procédure vise à maintenir l'emploi du salarié tout en respectant ses **limitations médicales**.

Conditions d'exercice

Condition	Description
Décision préalable	Décision de la Commission mixte après avis du médecin du travail
Recherche active	Obligation de rechercher les possibilités de reclassement interne
Accord du salarié	Requis pour toute modification substantielle du contrat
Exception <u>L.551-10</u>	Inapplicabilité de <u>L.121-7</u> pour reclassement sur décision Commission
Égalité de traitement	Respect du principe tout au long de la procédure

Modalités pratiques

Type de reclassement	Conséquence sur le contrat
Interne sur décision Commission	Modification sans application L.121-7
Interne hors décision Commission	Avenant obligatoire avec accord du salarié
Externe	Résiliation du contrat initial, nouveau contrat à conclure
Refus du salarié	Possibilité de licenciement pour inaptitude
Modification unilatérale	Nulle et expose l'employeur à des sanctions

Un **avenant au contrat de travail** doit être rédigé et signé par les deux parties pour formaliser toute modification hors décision directe de la Commission mixte.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser toute modification résultant du reclassement par un **avenant détaillé**, précisant la nouvelle fonction, la rémunération, les horaires et toute adaptation des conditions de travail. L'employeur doit veiller à respecter le principe d'**égalité de traitement** et à préserver les **droits acquis** du salarié. Une **concertation préalable** avec le salarié et, le cas échéant, avec la **délégation du personnel**, est conseillée.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.121-7	Modification en défaveur d'une clause essentielle du contrat
Article L.551-1	Reclassement pour raisons de santé
Article L.551-10	Inapplicabilité de L.121-7 pour reclassement sur décision Commission
Article L.552-1	Commission mixte, décisions de reclassement
Article L.414-3	Consultation de la délégation du personnel

L'absence d'**accord écrit** du salarié sur la modification de son contrat (hors décision directe de la Commission mixte) peut entraîner la **nullité de la mesure** et exposer l'employeur à des sanctions 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.