

Un salarié peut-il refuser un reclassement impliquant une perte de qualification au Luxembourg ?

Réponse courte

Un salarié luxembourgeois peut refuser un **reclassement professionnel** impliquant une **perte de qualification** significative. Ce droit est garanti par l'**article L.121-7** du Code du travail qui exige l'accord du salarié pour toute **modification substantielle** du contrat, notamment une modification en défaveur portant sur une clause essentielle comme la fonction ou la **qualification professionnelle**.

Toutefois, cette protection est limitée par l'**article L.551-10** qui prévoit que les dispositions de L.121-7 ne s'appliquent pas en cas de reclassement professionnel interne résultant directement d'une décision de la **Commission mixte**. Le salarié conserve néanmoins le droit de contester cette décision devant le **Conseil arbitral de la sécurité sociale**. Un refus justifié par une **déqualification objective** hors ce cadre ne peut constituer un motif de licenciement.

Définition

Le **reclassement professionnel interne** désigne la réaffectation d'un salarié à un autre poste au sein de la même entreprise, conformément aux **articles L.551-1 et suivants** du Code du travail. Une **perte de qualification** survient lorsque le nouveau poste proposé entraîne une régression significative en termes de compétences requises, responsabilités exercées ou positionnement hiérarchique par rapport au poste initial.

Conditions d'exercice

Condition	Description
Modification substantielle	Au sens de l'article <u>L.121-7</u> du Code du travail
Déqualification	Régression significative et démontrable des fonctions
Délai de réponse	Notification du refus dans un délai raisonnable
Exception Commission mixte	<u>L.551-10</u> : <u>L.121-7</u> inapplicable si décision directe
Contestation	Recours possible devant le Conseil arbitral

Modalités pratiques

Étape	Description
Proposition	L'employeur notifie la proposition par écrit
Analyse	Le salarié évalue la déqualification éventuelle
Délai réflexion	Le salarié dispose d'un délai pour répondre
Refus motivé	Le refus doit être motivé et adressé par écrit
Alternatives	L'employeur doit poursuivre la recherche de solutions
Contestation	Recours possible contre décision Commission mixte

Pratiques et recommandations

Pour sécuriser la procédure, il est recommandé de **documenter** précisément la comparaison des postes et qualifications, de consulter la **délégation du personnel** avant toute proposition, de privilégier le **dialogue** et la recherche de solutions consensuelles, d'envisager des mesures de **formation** ou d'adaptation, et de maintenir une **traçabilité complète** des échanges et décisions.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.121-7	Protection contre modifications substantielles en défaveur
Article L.551-1	Procédure de reclassement professionnel
Article L.551-10	Inapplicabilité de L.121-7 pour décision Commission mixte
Article L.552-3	Recours contre décisions de la Commission mixte
Article L.251-1	Non-discrimination

Le refus d'un reclassement déqualifiant hors décision directe de la Commission mixte ne peut justifier un **licenciement immédiat**. L'employeur doit épuiser toutes les **possibilités raisonnables** de reclassement avant d'envisager une rupture du contrat.

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.