

# Le refus d'un reclassement peut-il constituer une faute grave ?

## Réponse courte

Le refus d'un reclassement peut constituer une **faute grave** uniquement si plusieurs conditions sont réunies : l'employeur doit avoir respecté l'ensemble de la **procédure de reclassement**, le poste proposé doit correspondre strictement aux **capacités résiduelles** du salarié, et le refus du salarié doit être dépourvu de **justification sérieuse**.

Si le refus est manifestement injustifié et que toutes les étapes de la procédure ont été respectées, l'employeur peut engager une **procédure disciplinaire** pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave. Toutefois, chaque situation doit être appréciée au cas par cas, en tenant compte du contexte et de la **proportionnalité de la sanction**.

## Définition

Le **reclassement** désigne la procédure par laquelle un salarié, déclaré inapte à occuper son poste pour raisons médicales, se voit proposer un autre emploi compatible avec ses capacités résiduelles, conformément à l'**Article L.326-1** du Code du travail. Le **refus de reclassement** intervient lorsque le salarié refuse expressément ou implicitement le poste proposé dans le cadre de cette procédure. La **faute grave**, quant à elle, se définit comme un comportement rendant immédiatement et définitivement impossible le maintien du salarié dans l'entreprise.

## Conditions d'exercice

Le refus d'un reclassement ne peut être qualifié de faute grave que si plusieurs **conditions cumulatives** sont réunies. Premièrement, l'employeur doit avoir respecté l'ensemble de la **procédure de reclassement** prévue par les **Articles L.326-1 à L.326-6** du Code du travail, notamment la consultation de la Commission mixte et la proposition effective d'un poste approprié. Deuxièmement, le poste proposé doit correspondre strictement aux **capacités résiduelles** du salarié telles qu'établies par le médecin du travail. Troisièmement, le refus du salarié doit être dépourvu de **justification sérieuse**, c'est-à-dire qu'il ne doit pas reposer sur des motifs légitimes tels que l'inadéquation du poste avec son état de santé ou une modification substantielle et injustifiée de ses conditions de travail.

## Modalités pratiques

En pratique, l'employeur doit **notifier par écrit** au salarié la proposition de reclassement, en précisant les caractéristiques du poste, la rémunération, les horaires et le lieu de travail. Le salarié dispose d'un **délai raisonnable** pour faire connaître sa décision. En cas de refus, l'employeur doit recueillir les motifs invoqués par le salarié et les analyser à la lumière des recommandations du **médecin du travail** et de la **Commission mixte**. Si le refus est manifestement injustifié, l'employeur peut engager une procédure disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave. Toutefois, la jurisprudence luxembourgeoise exige une **appréciation au cas par cas**, en tenant

compte de la proportionnalité de la sanction et du contexte particulier du reclassement.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé à l'employeur de **documenter rigoureusement** chaque étape de la procédure de reclassement, notamment les échanges avec le salarié, les avis médicaux et les décisions de la Commission mixte. Avant d'envisager un licenciement pour faute grave, il convient de **vérifier l'absence de motifs légitimes** au refus et de privilégier, si possible, un dialogue avec le salarié pour identifier d'autres solutions de reclassement. En cas de contentieux, la **charge de la preuve** de la faute grave incombe à l'employeur, qui devra démontrer le caractère abusif et injustifié du refus. La **prudence s'impose**, car une qualification erronée de la faute grave expose l'employeur à un risque de condamnation pour licenciement abusif.

## Cadre juridique

La procédure de reclassement est régie par les **Articles L.326-1 à L.326-6** du Code du travail. La notion de faute grave est précisée par la jurisprudence de la Cour supérieure de justice, notamment dans ses arrêts du 19 décembre 2019 et du 25 mars 2021, qui rappellent que le refus d'un reclassement ne constitue une faute grave que si le poste proposé est conforme aux prescriptions médicales et que le refus est dépourvu de justification sérieuse. L'employeur doit également respecter les obligations relatives à la consultation de la Commission mixte et à l'information du salarié.

Avant d'engager une procédure de licenciement pour faute grave en cas de refus de reclassement, il est **impératif** de s'assurer que **toutes les étapes de la procédure** ont été respectées et que le refus du salarié ne repose sur **aucun motif légitime**, sous peine de voir le licenciement requalifié en 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.