

L'employeur peut-il proposer un reclassement sur un poste moins bien rémunéré ?

Réponse courte

L'employeur peut proposer un reclassement sur un poste **moins bien rémunéré** au Luxembourg, uniquement si la **Commission mixte** compétente a statué sur l'inaptitude du salarié et si l'employeur a démontré, de manière documentée, l'**impossibilité d'offrir un poste équivalent** en termes de qualification et de rémunération. Cette proposition doit être motivée par l'absence de postes disponibles correspondant à la qualification antérieure du salarié et à ses capacités résiduelles.

La **diminution de salaire** doit être justifiée, formalisée par écrit, et le salarié doit être informé clairement des conséquences sur sa rémunération et ses droits. L'acceptation du poste nécessite un **avenant écrit** au contrat de travail, signé par les deux parties. L'**égalité de traitement** et la **non-discrimination** doivent être respectées tout au long de la procédure.

Définition

Le **reclassement professionnel** est la procédure par laquelle un salarié, reconnu inapte à son poste initial pour des raisons médicales, se voit proposer un autre emploi compatible avec ses capacités restantes. Au Luxembourg, ce reclassement peut être **interne** (au sein de la même entreprise) ou **externe** (dans une autre entreprise), et il est strictement encadré par le Code du travail ainsi que par la loi modifiée du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées.

Le reclassement peut entraîner une **modification des conditions de travail**, y compris la rémunération, sous réserve du respect des garanties légales, conventionnelles et du principe d'égalité de traitement. Toute modification doit être justifiée et formalisée.

Conditions d'exercice

Le reclassement sur un poste moins bien rémunéré n'est possible que si la **Commission mixte** compétente a statué sur l'inaptitude du salarié et la nécessité d'un reclassement. L'employeur doit démontrer l'**impossibilité d'offrir un poste équivalent** en termes de qualification et de rémunération, après avoir procédé à une recherche sérieuse et documentée de solutions alternatives.

La proposition d'un poste moins bien rémunéré doit être motivée par l'**absence de postes disponibles** correspondant à la qualification antérieure du salarié et à ses capacités résiduelles. Le salarié doit être informé de manière claire, loyale et précise des conséquences sur sa rémunération et ses droits.

L'**égalité de traitement** doit être respectée, et toute discrimination fondée sur l'état de santé ou le handicap est interdite.

Modalités pratiques

Lorsque le reclassement interne conduit à un poste moins bien rémunéré, l'employeur doit **notifier par écrit** au salarié la nature du nouveau poste, la description des tâches, la classification, la nouvelle rémunération proposée et les éventuelles incidences sur les avantages acquis.

Le salarié dispose d'un **délai raisonnable** pour accepter ou refuser la proposition. En cas d'acceptation, la modification du contrat de travail doit faire l'objet d'un **avenant écrit**, signé par les deux parties, précisant les nouvelles conditions.

Si le salarié refuse le poste proposé, l'employeur peut, sous conditions strictes et après avoir respecté la procédure prévue, engager une **procédure de licenciement pour inaptitude**, en tenant compte de la protection spécifique des salariés reclassés et de l'obligation de traçabilité des démarches.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé à l'employeur de **privilégier des postes de reclassement** offrant des conditions de rémunération et de statut aussi proches que possible de celles du poste initial.

Toute **diminution de salaire** doit être justifiée par la nature du poste, la grille salariale applicable et l'absence de poste équivalent. L'employeur doit assurer la **transparence de la procédure**, la **traçabilité des recherches** et démarches entreprises, et garantir l'encadrement humain du processus.

Il est conseillé de **consulter la délégation du personnel**, d'informer le salarié de ses droits, et de solliciter l'avis du médecin du travail pour sécuriser la démarche. L'employeur doit également informer le salarié de la possibilité de bénéficier, sous conditions, d'une **indemnité compensatoire** versée par l'État.

Cadre juridique

- **Articles L.326-1 à L.326-11 du Code du travail** (reclassement des salariés déclarés inaptés)
- **Article L.241-1 du Code du travail** (égalité de traitement et non-discrimination)
- Loi modifiée du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées
- **Article L.326-6 du Code du travail** (indemnité compensatoire)
- Obligation de traçabilité et de documentation des démarches (principe général du droit du travail luxembourgeois)
- Consultation de la délégation du personnel (**Articles L.414-3 et L.414-4 du Code du travail**)

L'employeur doit **documenter rigoureusement** toutes les démarches de reclassement, justifier toute proposition de poste moins bien rémunéré, et communiquer de façon **transparente** avec le salarié. Le **non-respect de ces obligations** peut entraîner des risques de contestation ou de contentieux, notamment en matière de discrimination ou de non-respect de la procédure.

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.