Quelles sont les obligations de reclassement pour un salarié devenu inapte à son poste de travail ?

Réponse courte

L'employeur a l'**obligation légale de reclasser** tout salarié déclaré inapte à son poste par le **médecin du travail**, dans les conditions définies par le Code du travail. Cette obligation s'applique aux entreprises de **25 salariés minimum**, pour les salariés ayant au moins **3 ans d'ancienneté** ou disposant d'un certificat d'aptitude lors de l'embauche, sauf exceptions pour accidents du travail ou maladies professionnelles.

La procédure s'engage par la **saisine de la Commission mixte de reclassement**, qui décide soit du reclassement professionnel interne (au sein de l'entreprise), soit du reclassement externe (sur le marché du travail). Le salarié est **protégé contre le licenciement** à partir de la saisine jusqu'à 12 mois après notification de la décision.

L'employeur doit rechercher activement des postes adaptés aux **capacités résiduelles** du salarié, consulter la délégation du personnel, et documenter rigoureusement toutes ses démarches. En cas de diminution de rémunération, le salarié peut bénéficier d'une **indemnité compensatoire** versée par l'ADEM.

Le non-respect de cette obligation expose l'employeur à des sanctions civiles (nullité du licenciement, dommages-intérêts) et pénales. La charge de la preuve des efforts de reclassement incombe intégralement à l'employeur.

Définition

Le **reclassement professionnel** constitue une procédure légale visant à maintenir dans l'emploi un salarié qui, suite à une maladie ou un accident (professionnel ou non), n'est plus en mesure d'exécuter les tâches correspondant à son dernier poste de travail, sans être pour autant considéré comme invalide au sens de la sécurité sociale. Cette procédure s'enclenche après constatation de l'**inaptitude** par le médecin du travail compétent, qu'elle soit temporaire ou définitive.

Le reclassement peut prendre deux formes selon l'article L.551-1 : le **reclassement interne** (au sein de l'entreprise, éventuellement à un autre poste ou sous un autre régime de travail adapté) ou le **reclassement externe** (sur le marché du travail via l'ADEM). L'aptitude au nouveau poste doit être constatée par le médecin du travail compétent.

Questions fréquentes

Comment se déroule la procédure de reclassement professionnel au Luxembourg ?

La procédure débute par la saisine de la Commission mixte de reclassement dès réception de l'avis d'inaptitude du médecin du travail. L'employeur doit consulter la délégation du personnel, rechercher activement des postes adaptés aux capacités résiduelles du salarié, et documenter toutes ses démarches. Le salarié est protégé contre le licenciement dès la saisine jusqu'à 12 mois après notification de la décision.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Le salarié peut-il bénéficier d'une compensation financière en cas de reclassement ?

Oui, si le reclassement entraîne une diminution de rémunération, le salarié peut demander une indemnité compensatoire représentant la différence entre l'ancienne et la nouvelle rémunération. Cette indemnité est versée par l'ADEM à charge du Fonds pour l'emploi, sur demande à formuler dans les 6 mois suivant le début du nouveau contrat.

Quelle protection le salarié en reclassement bénéficie-t-il contre le licenciement ?

Le salarié bénéficie d'une protection absolue contre le licenciement dès la saisine de la Commission mixte de reclassement jusqu'à 12 mois après la notification de la décision. Tout licenciement prononcé pendant cette période est frappé de nullité, exposant l'employeur à des sanctions civiles et pénales.

Quelles sont les conditions pour qu'un employeur soit obligé de reclasser un salarié devenu inapte ?

L'employeur a l'obligation de reclasser un salarié déclaré inapte par le médecin du travail si l'entreprise compte au minimum 25 salariés et que le salarié justifie d'au moins 3 ans d'ancienneté ou disposait d'un certificat d'aptitude lors de l'embauche. Cette obligation s'applique également sans condition d'ancienneté en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Conditions d’exercice

Critère	Reclassement interne obligatoire	Reclassement externe possible
Effectif entreprise	? 25 salariés au jour de la saisine	< 25 salariés (avec accord salarié)
Ancienneté requise	3 ans OU certificat d'aptitude initial	3 ans OU certificat d'aptitude initial
Exceptions ancienneté	Accident travail/maladie professionnelle, ex-pensionné invalidité, ex-bénéficiaire rente accident	Idem
Décision	Commission mixte de reclassement	Commission mixte de reclassement
Protection licenciement	Dès saisine jusqu'à 12 mois après notification	Maintien statut si demandeur d'emploi

Les conditions d'éligibilité sont **cumulatives** : déclaration d'inaptitude par le médecin du travail, contrat de travail en vigueur, et respect des conditions d'ancienneté sauf exceptions légales. Le médecin du travail doit préciser dans son avis motivé les capacités résiduelles du salarié, les possibilités de mutation, d'adaptation du poste, et le caractère transitoire ou définitif de l'inaptitude.

Pour les entreprises de moins de 25 salariés, le médecin du travail peut, en accord avec le salarié, saisir la Commission mixte pour un reclassement externe. L'employeur peut être dispensé du reclassement interne s'il prouve que celui-ci lui causerait des préjudices graves, mais devra alors verser une indemnité forfaitaire au salarié.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Modalités pratiques

Étape	Délai / Action	Base légale
Saisine Commission mixte	Dès réception avis d'inaptitude	Art. L.552-1
Protection contre licenciement	Dès saisine ? 12 mois après notification décision	Art. L.551-2 (2)
Consultation médecin du travail	Sur possibilités d'adaptation du poste	Art. L.551-1 (5)
Consultation délégation personnel	Avant décision de reclassement	Art. L.414-1
Recherche postes adaptés	Obligation continue et documentée	Art. L.551-3
Proposition écrite au salarié	Tout poste correspondant aux capacités	Art. L.551-1 (3)
Demande indemnité compensatoire	6 mois après début nouveau contrat	Art. L.551-2 (3)

L'employeur doit respecter une procédure stricte : informer le salarié, consulter le médecin du travail sur les possibilités d'adaptation du poste, informer et consulter la délégation du personnel si elle existe, rechercher activement des postes disponibles correspondant aux capacités résiduelles, documenter toutes les recherches de reclassement interne, proposer par écrit un ou plusieurs postes adaptés, et prévoir les formations nécessaires.

Le reclassement interne peut comporter une **réduction du temps de travail** jusqu'à 20 % du temps initial (ou jusqu'à 75 % dans des cas exceptionnels avec minimum 10h/semaine), décidée par la Commission mixte sur avis du médecin du travail. En cas de diminution de rémunération, le salarié bénéficie d'une **indemnité compensatoire** représentant la différence entre l'ancienne et la nouvelle rémunération, versée par l'ADEM à charge du Fonds pour l'emploi.

Pratiques et recommandations

L'employeur doit maintenir un **dialogue constant** avec le salarié tout au long de la procédure et établir un compte-rendu écrit de chaque étape du reclassement. Cette traçabilité est essentielle car la charge de la preuve des efforts de reclassement incombe intégralement à l'employeur.

Il est recommandé de solliciter l'assistance de l'**ADEM** pour le reclassement externe si le reclassement interne s'avère impossible, et de mettre en place un plan d'accompagnement personnalisé avec suivi régulier par le médecin du travail. Les aménagements techniques et organisationnels du poste doivent être envisagés en priorité avant de conclure à l'impossibilité de maintenir le salarié.

L'employeur doit respecter le principe de **non-discrimination** fondée sur le handicap (article L.251-1) et veiller à ce que le reclassement ne constitue pas une modification unilatérale du contrat de travail. Le nouveau poste et les nouvelles conditions doivent faire l'objet d'un avenant écrit au contrat.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

En cas de refus du reclassement interne par l'employeur, dûment constaté par la Commission mixte, le salarié peut demander une décision de reclassement externe. L'employeur qui ne relève pas de l'obligation de reclassement mais procède volontairement au reclassement interne bénéficie également de l'indemnité compensatoire.

Il convient de distinguer l'**inaptitude** (incapacité pour le dernier poste) de l'**incapacité de travail** (protection de 26 semaines selon L.121-6). Ce sont deux régimes juridiques distincts avec des protections différentes.

Cadre juridique

Référence	Objet
Articles L.551-1 à L.551-13	Procédure complète du reclassement professionnel des salariés incapables d'occuper leur dernier poste
Article L.551-1 (1) et (2)	Définition, conditions d'éligibilité, exceptions pour accidents du travail/maladies professionnelles
Article L.551-1 (3)	Reclassement interne et externe, réduction du temps de travail
Article L.551-1 (5)	Procédure de saisine de la Commission mixte, avis motivé du médecin du travail
Article L.551-2 (1)	Obligation de reclassement pour entreprises de 25+ salariés
Article L.551-2 (2)	Protection contre le licenciement (nullité) dès saisine jusqu'à 12 mois après notification
Article L.551-2 (3)	Indemnité compensatoire en cas de diminution de rémunération
Article L.551-3	Dispense de reclassement interne pour préjudices graves, indemnité forfaitaire
Article L.551-5	Reclassement externe, conditions d'indemnité compensatoire (80 % du temps de travail minimum)
Article L.551-6	Statut de personne en reclassement professionnel, maintien des droits
Articles L.552-1 à L.552-3	Commission mixte de reclassement : composition, compétences, procédure, recours
Article L.326-9	Interdiction d'employer un salarié déclaré inapte, obligation d'affectation à autre poste
Article L.251-1	Interdiction de discrimination fondée sur le handicap
Article L.414-1	Information et consultation de la délégation du personnel

Le non-respect de la procédure de reclassement expose l'employeur à des sanctions civiles (nullité du licenciement, dommages-intérêts) et pénales. La documentation rigoureuse de toutes les démarches est impérative pour prouver les efforts de reclassement.

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.