

Comment articuler aménagement de poste et maintien de la productivité de l'équipe ?

Réponse courte

L'**aménagement de poste** dans le cadre du reclassement professionnel constitue une obligation légale pour l'employeur luxembourgeois, qui doit proposer un poste adapté aux **capacités résiduelles** du salarié tout en préservant le fonctionnement de l'entreprise. L'aptitude au nouveau poste doit être constatée par le médecin du travail compétent selon l'article L.551-1 du Code du travail.

La **réduction du temps de travail** peut atteindre 20% du temps contractuel initial sur avis du médecin du travail, et exceptionnellement jusqu'à 75% après décision de la Commission mixte, avec un minimum de 10 heures hebdomadaires. Ces aménagements permettent une réintégration progressive sans compromettre l'organisation du travail.

L'employeur peut solliciter une **dispense pour préjudice grave** auprès de la Commission mixte si le reclassement interne impose une charge disproportionnée à l'entreprise. Cette exception s'applique notamment lorsque l'aménagement compromettrait gravement la productivité ou l'équilibre organisationnel de l'équipe.

Les **aides financières de l'ADEM** couvrent totalement ou partiellement les frais d'aménagement du poste et des accès au travail, permettant aux employeurs d'investir dans des équipements adaptés sans impacter leur capacité productive. Ces mesures facilitent l'équilibre entre obligations sociales et performance économique.

Définition

Le **reclassement professionnel interne** consiste en un repositionnement du salarié devenu incapable d'occuper son dernier poste de travail au sein de la même entreprise, sur un poste ou un régime de travail adapté à ses capacités résiduelles. Cette procédure s'applique aux salariés qui, par suite de maladie ou d'infirmité, présentent une incapacité pour leur dernier poste mais restent aptes à exercer d'autres fonctions.

L'**aménagement de poste** englobe les modifications physiques, techniques et organisationnelles nécessaires pour adapter l'environnement de travail aux limitations du salarié. Cela inclut l'adaptation du matériel, des horaires, des tâches et des conditions d'exécution du travail.

Le **préjudice grave** se définit comme une charge disproportionnée imposée à l'employeur par le reclassement interne. Ce concept permet à l'employeur de démontrer que l'aménagement compromettrait de manière excessive le fonctionnement de l'entreprise ou sa viabilité économique.

La **productivité d'équipe** représente la performance collective mesurée par la capacité du groupe à atteindre ses objectifs opérationnels. L'enjeu consiste à maintenir cette performance tout en intégrant un salarié reclassé avec des capacités réduites.

Questions fréquentes

L'employeur peut-il être dispensé de l'obligation de reclassement interne ?

Oui, l'employeur peut solliciter une dispense pour préjudice grave auprès de la Commission mixte si le reclassement interne impose une charge disproportionnée à l'entreprise. Cette exception s'applique notamment lorsque l'aménagement compromettrait gravement la productivité ou l'équilibre organisationnel de l'équipe, même dans les entreprises de plus de 25 salariés.

Qu'est-ce que le reclassement professionnel interne au Luxembourg ?

Le reclassement professionnel interne consiste en un repositionnement du salarié devenu incapable d'occuper son dernier poste de travail au sein de la même entreprise, sur un poste ou un régime de travail adapté à ses capacités résiduelles. Cette procédure s'applique aux salariés qui, par suite de maladie ou d'infirmité, présentent une incapacité pour leur dernier poste mais restent aptes à exercer d'autres fonctions.

Quelle réduction du temps de travail est possible lors d'un reclassement interne ?

La réduction du temps de travail peut atteindre 20% du temps contractuel initial sur avis du médecin du travail compétent. Exceptionnellement, elle peut aller jusqu'à 75% après décision de la Commission mixte et avis de l'ADEM, avec un minimum obligatoire de 10 heures hebdomadaires dans tous les cas.

Quelles entreprises sont obligées de procéder au reclassement professionnel interne ?

Les entreprises de 25 salariés ou plus sont légalement obligées de procéder au reclassement professionnel interne. Pour les entreprises de moins de 25 salariés, le reclassement interne est facultatif et volontaire. Le salarié doit avoir occupé son dernier poste depuis au moins 3 ans, sauf exceptions prévues par la loi.

Conditions d'exercice

Le reclassement professionnel interne s'applique sous conditions d'ancienneté et d'aptitude médicale. Le salarié doit occuper son dernier poste depuis au moins 3 ans, sauf exceptions prévues par la loi. Pour les salariés en poste depuis moins de 3 ans, un certificat d'aptitude établi par le médecin du travail lors de l'embauche est obligatoire.

Critère	Entreprise ? 25 salariés	Entreprise < 25 salariés
Obligation de reclassement interne	Obligatoire	Facultatif (volontaire)
Saisine Commission mixte	Directe par médecin du travail	Requiert accord du salarié
Possibilité de dispense	Oui, pour préjudice grave	Sans objet
Protection licenciement	12 mois après décision	12 mois après décision

L'employeur peut solliciter une dispense pour préjudice grave même dans les entreprises de plus de 25 salariés, conformément à l'article [L.551-3](#) du Code du travail. Cette possibilité permet de concilier l'obligation de reclassement avec les impératifs de fonctionnement de l'entreprise.

Les décisions de la Commission mixte concernant l'adaptation du temps de travail et les modalités d'aménagement s'imposent à l'employeur. Toutefois, l'employeur dispose d'un délai de 12 mois pour procéder aux ajustements nécessaires par avenant au contrat de travail.

Modalités pratiques

La procédure débute par la saisine de la Commission mixte, soit par le Contrôle médical de la sécurité sociale, soit par le médecin du travail compétent après constat d'inaptitude au dernier poste. Le médecin du travail établit un avis motivé sur les capacités résiduelles du salarié et les aménagements possibles.

Réduction du temps de travail en reclassement interne :

Type de réduction	Pourcentage maximum	Conditions	Base légale
Réduction standard	20% du temps contractuel	Avis médecin du travail compétent	Art. <u>L.551-1</u> (3)
Réduction exceptionnelle	75% du temps contractuel	Décision Commission mixte + avis <u>ADEM</u>	Art. <u>L.551-1</u> (3)
Minimum hebdomadaire	10 heures/semaine	Applicable dans tous les cas	Art. <u>L.551-1</u> (3)

L'employeur doit proposer un poste adapté correspondant aux qualifications du salarié reclassé. L'aptitude au nouveau poste doit être constatée par le médecin du travail compétent, ce constat constituant la preuve que l'employeur a satisfait à son obligation de reclassement.

Les aides financières de l'ADEM peuvent couvrir :

- Les frais d'aménagement du poste de travail et des accès
- L'acquisition de matériel adapté
- Les équipements professionnels spécialisés
- Les formations nécessaires au nouveau poste

Une réévaluation médicale périodique est effectuée par le médecin du travail compétent selon la périodicité définie dans son avis. Si l'état de santé évolue, la Commission mixte peut adapter le temps de travail ou modifier les modalités d'aménagement.

Délais de mise en œuvre :

Étape	Délai	Effet
Délai d'adaptation temps de travail	12 mois	À compter notification décision Commission mixte
Protection contre licenciement	12 mois	À compter notification décision reclassement interne
Demande reclassement externe	20 jours	Si perte emploi après reclassement interne

Pratiques et recommandations

Anticipez les besoins d'aménagement dès la procédure de reclassement en identifiant les postes disponibles et les adaptations nécessaires. Une analyse préalable des postes compatibles avec les capacités résiduelles du salarié facilite une transition rapide et efficace.

Organisez une redistribution progressive des tâches au sein de l'équipe pour compenser la réduction de capacité du salarié reclassé. Privilégiez une approche collaborative où les collègues comprennent les enjeux médicaux et sociaux du reclassement, favorisant ainsi l'acceptation et la solidarité.

Investissez dans des équipements ergonomiques et des technologies d'assistance avant l'intégration du salarié reclassé. Ces investissements, éligibles aux aides ADEM, améliorent souvent la productivité globale de l'équipe en modernisant les outils de travail.

Documentez rigoureusement tous les efforts de reclassement et les adaptations proposées. Cette traçabilité protège l'employeur en cas de contestation et démontre la bonne foi dans l'exécution de l'obligation légale.

Maintenez un dialogue régulier avec le médecin du travail et le salarié reclassé pour ajuster les aménagements selon l'évolution de la situation. Les réévaluations périodiques permettent d'optimiser l'équilibre entre besoins du salarié et exigences opérationnelles.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article <u>L.551-1</u>	Définition du reclassement professionnel interne et externe, conditions d'éligibilité, réduction du temps de travail
Article <u>L.551-2</u>	Protection contre le licenciement pendant la procédure et après la décision de reclassement interne (12 mois)
Article <u>L.551-3</u>	Obligation de l'employeur de proposer un poste adapté, possibilité de dispense pour préjudice grave
Article <u>L.551-5</u>	Maintien du statut de personne en reclassement professionnel, réévaluations périodiques
Article <u>L.326-9</u>	Reclassement obligatoire pour entreprises ? 25 salariés avec salariés inaptes sur postes à risques
Article <u>L.562-1</u>	Aides financières pour aménagement du poste de travail et accès (employeurs et salariés handicapés)
Article <u>L.414-3</u>	Consultation des délégués du personnel lors de la procédure de reclassement

L'employeur doit agir de bonne foi et démontrer des efforts réels de reclassement, même s'il sollicite une dispense pour préjudice grave. La jurisprudence luxembourgeoise sanctionne les employeurs qui n'ont pas proposé de poste adapté alors que cela était objectivement possible.

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.