

Un frontalier en télétravail peut-il bénéficier d'un reclassement professionnel ?

Réponse courte

Oui, un frontalier en télétravail peut bénéficier d'un **reclassement professionnel** si son état de santé ne lui permet plus d'exercer son dernier poste de travail. Le reclassement est décidé par la **Commission mixte** prévue à l'article L.551-1 du Code du travail et peut prendre la forme d'un reclassement **interne** (au sein de l'entreprise) ou **externe** (sur le marché du travail). Le télétravail peut constituer un **aménagement de poste** facilitant le reclassement interne du frontalier.

Définition

Le **reclassement professionnel** est une procédure prévue aux articles L.551-1 et suivants du Code du travail qui s'applique aux salariés devenus inaptes à exercer leur dernier poste de travail pour des raisons de santé non liées à un accident de travail ou une maladie professionnelle. La Commission mixte, composée de représentants du ministère du Travail, de la santé et de la sécurité sociale, évalue la situation et peut décider d'un reclassement interne ou externe. Le statut de frontalier ou de télétravailleur n'a aucune incidence sur l'éligibilité à cette procédure. Voir aussi : [télétravail transfrontalier](#).

Conditions d'exercice

L'accès au reclassement professionnel pour un frontalier en télétravail est soumis aux conditions suivantes :

Condition	Détail
Affiliation <u>CCSS</u>	le salarié doit être affilié à la sécurité sociale luxembourgeoise
Inaptitude médicale	constatée par le médecin du travail compétent
Décision Commission mixte	seule la Commission mixte peut décider du reclassement (art. <u>L.551-2</u>)
Ancienneté	aucune condition d'ancienneté minimale
Demande du salarié	ou saisine par le médecin du travail, l'employeur ou le <u>CCSS</u>
Contrat en cours	le salarié doit être sous contrat de travail luxembourgeois

Modalités pratiques

La procédure de reclassement pour un frontalier en télétravail s'organise comme suit :

Élément	Détail
Saisine	par le salarié, le médecin du travail ou l'employeur auprès de la Commission mixte
Évaluation médicale	examen par le médecin du travail luxembourgeois
Décision	reclassement interne, externe, ou refus motivé
Reclassement interne	adaptation du poste, y compris par le télétravail comme aménagement
Reclassement externe	accompagnement par l' <u>ADEM</u> avec indemnité compensatoire
Délai	décision dans un délai de 40 jours ouvrables

Pratiques et recommandations

Le télétravail peut jouer un rôle positif dans le reclassement professionnel du frontalier en permettant des aménagements de poste difficiles à réaliser en présentiel. Un salarié présentant des restrictions de mobilité pourrait continuer à exercer depuis son domicile, évitant ainsi les contraintes du trajet transfrontalier. L'employeur doit évaluer cette possibilité de bonne foi et proposer le télétravail comme aménagement raisonnable lorsque cela est compatible avec la nature du poste. Voir aussi : règle des 25 %.

Il est recommandé de documenter précisément les aménagements proposés et leur compatibilité avec les restrictions médicales, en coordination avec le médecin du travail. Le respect des seuils de télétravail transfrontalier reste nécessaire même dans le cadre d'un reclassement.

Cadre juridique

Le cadre juridique applicable repose sur les textes suivants.

Référence	Objet
Articles <u>L.551-1</u> à <u>L.551-10</u> du Code du travail	Reclassement professionnel
Article <u>L.551-2</u> du Code du travail	Compétence de la Commission mixte
Article <u>L.312-1</u> du Code du travail	Obligation de sécurité et adaptation du poste
Convention du 20 octobre 2020	Cadre du télétravail comme aménagement possible

Le refus injustifié par l'employeur de proposer un reclassement interne, y compris via le télétravail lorsque cela est réalisable, peut constituer un **licenciement abusif** si le contrat est rompu. Le frontalier bénéficiant d'un reclassement externe conserve ses droits sociaux luxembourgeois pendant la durée de l'accompagnement, sous réserve du maintien de son affiliation au CCSS.

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.