

Un entretien de reclassement est-il obligatoire après un retour de longue maladie ?

Réponse courte

L'**entretien de reclassement** n'est pas automatiquement obligatoire après un retour de **longue maladie** au Luxembourg. Il ne doit être organisé que si, à l'issue de la **visite de reprise**, le **médecin du travail** constate une **inaptitude totale ou partielle** du salarié à son poste antérieur et que la procédure de **reclassement professionnel** est engagée via la **Commission mixte**, conformément aux articles **L.551-1 et suivants** du Code du travail.

En l'absence d'**avis d'inaptitude** ou de **proposition de reclassement** émanant du médecin du travail, l'entretien de reclassement n'est pas exigé par la loi. Dans le secteur **SAS**, il reste néanmoins **fortement recommandé** de maintenir un **dialogue** avec le salarié pour anticiper d'éventuels besoins d'adaptation aux **contraintes spécifiques** du secteur et limiter les risques de litige.

Définition

L'**entretien de reclassement** désigne l'échange formalisé entre l'employeur et le salarié visant à examiner les possibilités d'**adaptation du poste** ou de **reclassement professionnel**, lorsque l'état de santé du salarié ne lui permet plus d'exercer ses fonctions antérieures. Au Luxembourg, cette démarche s'inscrit dans le cadre de la **protection de la santé au travail** et de l'**obligation de sécurité** de l'employeur, en particulier à la suite d'une **incapacité de travail prolongée**.

Dans le secteur **SAS**, cet entretien revêt une importance particulière compte tenu des **contraintes physiques** (manutention, postures), des **contraintes organisationnelles (services 24/7, astreintes)**, et des **exigences de qualification** spécifiques aux différentes **carrières (C1 à C7)**. Il peut notamment porter sur les possibilités d'évolution entre carrières, l'adaptation des **conditions de travail**, ou la modification des **missions** au sein de la même fonction.

Questions fréquentes

Comment se déroule un entretien de reclassement dans le secteur SAS ?

L'entretien doit être organisé dans les meilleurs délais et porter sur les conclusions du médecin du travail, les possibilités d'adaptation du poste ou d'affectation dans les différentes carrières SAS (C1 à C7), et les souhaits du salarié. Il doit être documenté par un compte rendu écrit signé par les parties.

L'entretien de reclassement est-il obligatoire après un retour de longue maladie au Luxembourg ?

Non, l'entretien de reclassement n'est pas automatiquement obligatoire après un retour de longue maladie. Il ne devient obligatoire que si le médecin du travail constate une inaptitude totale ou partielle lors de la visite de reprise et propose un reclassement interne ou externe.

Que risque l'employeur s'il refuse d'organiser l'entretien de reclassement quand il est obligatoire ?

Le refus injustifié d'organiser l'entretien de reclassement expose l'employeur à un contentieux pour non-respect de l'obligation de sécurité et de maintien dans l'emploi. Dans le secteur SAS, cette obligation est renforcée par les enjeux de continuité de service et la spécificité des qualifications.

Qui décide de la nécessité d'un entretien de reclassement après une longue maladie ?

C'est le médecin du travail qui décide, à l'issue de la visite de reprise obligatoire. L'entretien n'est requis que si le médecin constate une inaptitude du salarié à son poste antérieur et recommande un reclassement conformément à l'article L.326-1 du Code du travail.

Conditions d'exercice

L'obligation d'organiser un **entretien de reclassement** ne découle pas automatiquement du seul retour d'un salarié après une **longue maladie**. Elle s'impose uniquement lorsque le **Contrôle médical de la sécurité sociale** saisit la **Commission mixte** (Art. **L.552-2**) et que celle-ci décide d'un reclassement professionnel interne ou externe en application des articles **L.551-1 et suivants** du Code du travail.

En l'absence de saisine de la **Commission mixte** ou de **décision de reclassement**, l'entretien de reclassement n'est pas obligatoire. Dans le secteur **SAS**, cette évaluation médicale doit tenir compte des **spécificités du secteur** : **contraintes physiques, horaires atypiques, charge émotionnelle**, et **exigences de qualification** selon la **convention collective SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027)**.

Toutefois, compte tenu des **contraintes particulières** du secteur SAS, il est **fortement recommandé** d'organiser un entretien de suivi même en l'absence d'inaptitude formelle, pour évaluer les capacités du salarié à reprendre ses fonctions dans de bonnes conditions.

Modalités pratiques

Lorsque la **Commission mixte** décide d'un reclassement, l'employeur du secteur **SAS** doit organiser un entretien structuré selon les étapes suivantes.

Étape	Contenu
Organisation	Dans les meilleurs délais après la décision de la Commission mixte ; convoquer le salarié par écrit
Ordre du jour	Présenter les conclusions de la Commission mixte ; examiner les postes disponibles dans la grille SAS (C1 à C7) ; recueillir les souhaits et observations du salarié
Documentation	Compte rendu écrit signé par les deux parties ; versé au dossier du salarié pour assurer la traçabilité
Consultation	Informé et consulter la délégation du personnel sur les mesures envisagées (convention collective SAS 2025-2027)
Exploration sectorielle	Possibilités offertes par les différentes carrières (C1 à C7), aménagements d'horaires (modification des PTI, adaptation des services d'astreinte), formations nécessaires

Pratiques et recommandations

Anticiper la visite de reprise en sollicitant un échange préalable avec le salarié pour évaluer ses besoins éventuels d'adaptation. En cas de saisine de la **Commission mixte**, **agir avec diligence et transparence**, en associant le salarié à la recherche de solutions. **Coordonner** avec les **fédérations patronales** (COPAS, FEDAS, DLJ) et les **organisations syndicales** pour bénéficier des bonnes pratiques sectorielles en matière de reclassement.

Documenter chaque étape du processus pour sécuriser la procédure devant le tribunal du travail.

Cadre juridique

Référence	Description
Art. <u>L.551-1</u> du Code du travail	Conditions d'éligibilité au reclassement professionnel interne ou externe
Art. <u>L.551-2</u> du Code du travail	Obligation de reclassement pour les employeurs d'au moins 25 salariés
Art. <u>L.552-1</u> du Code du travail	Institution et missions de la Commission mixte
Art. <u>L.552-2</u> du Code du travail	Saisine de la Commission mixte par le Contrôle médical de la sécurité sociale
Art. <u>L.326-1</u> du Code du travail	Examen médical préalable à l'embauche et surveillance médicale
Art. <u>L.312-1</u> du Code du travail	Obligation générale de sécurité et de santé au travail de l'employeur
Règlement grand-ducal du 6 février 2007	Prescriptions minimales de sécurité et de santé relatives à la surveillance médicale des travailleurs
Convention collective SAS 2025-2027	Dispositions spécifiques sur les procédures de reclassement et évolutions entre carrières

L'employeur du secteur **SAS** doit veiller à respecter strictement les **décisions de la Commission mixte** et à **documenter chaque étape** du processus de reclassement. En l'absence de saisine de la **Commission mixte**, aucune obligation légale n'impose la tenue d'un entretien spécifique, mais il demeure **conseillé** de favoriser le **dialogue** avec le salarié pour prévenir tout risque de litige ultérieur. La coordination entre les obligations légales, les spécificités de la **convention collective**, et les contraintes opérationnelles nécessite une approche **intégrée et documentée**.

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.