

## Quels critères une ASBL doit-elle prendre en compte pour proposer un reclassement interne ?

### Réponse courte

Une **ASBL** du secteur SAS doit prendre en compte l'**inaptitude médicalement reconnue** du salarié, les **décisions de la Commission mixte**, et rechercher en priorité un **poste interne compatible** avec les capacités résiduelles du salarié. Elle doit réaliser un **inventaire exhaustif** des postes vacants ou susceptibles de l'être, examiner les possibilités d'**aménagement du poste**, et tenir compte des **qualifications**, de l'**expérience** et des **souhaits raisonnables** du salarié.

L'ASBL doit garantir l'**égalité de traitement**, consulter le salarié sur les propositions de reclassement, **formaliser par écrit** toute proposition, et respecter la procédure d'**information et de consultation** de la **délégation du personnel** si elle existe. Dans le secteur **SAS**, le reclassement peut s'effectuer entre les différentes **carrières** (C1 à C7) en fonction des **qualifications** et ne doit pas entraîner de diminution de rémunération sans l'accord exprès du salarié.

### Définition

Le **reclassement interne** dans une **ASBL** du secteur SAS correspond à la démarche par laquelle l'association propose à un salarié, déclaré **inapte** à son poste initial pour raisons médicales, un autre emploi adapté à ses **capacités résiduelles** au sein de la même structure. Cette procédure découle de l'**obligation légale** de l'employeur de rechercher toutes solutions permettant le **maintien dans l'emploi**, conformément au Code du travail luxembourgeois.

Dans le secteur **SAS**, le reclassement interne vise à préserver l'emploi du salarié en adaptant ses fonctions à ses **aptitudes physiques et mentales**, tout en respectant les **décisions de la Commission mixte** et les droits fondamentaux du salarié. Il peut impliquer un changement de **carrière** selon la grille de la **convention collective SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027)** (C1 à C7), une adaptation des **conditions de travail** (**horaires, astreintes**), ou une modification des **missions** au sein de la même fonction.

### Questions fréquentes

#### Comment une ASBL doit-elle procéder concrètement pour proposer un reclassement interne ?

L'ASBL doit procéder à une analyse objective et documentée des postes disponibles, examiner toutes les carrières de la grille SAS (C1 à C7) et les différents services. Elle doit consulter le salarié en lui remettant une description écrite du poste envisagé, respecter la procédure de consultation de la délégation du personnel, et formaliser par écrit toute proposition de reclassement.

#### Le reclassement interne peut-il entraîner une diminution de salaire dans le secteur SAS ?

Non, dans le secteur SAS, le reclassement ne doit pas entraîner de diminution de rémunération sans l'accord exprès du salarié. Le reclassement peut s'effectuer entre les différentes carrières (C1 à C7) selon les qualifications, mais les droits salariaux du salarié doivent être préservés sauf acceptation écrite de sa part.

### Quels sont les critères obligatoires qu'une ASBL du secteur SAS doit respecter pour proposer un reclassement interne ?

Une ASBL du secteur SAS doit respecter plusieurs critères obligatoires : l'inaptitude médicalement reconnue par le médecin du travail, la réalisation d'un inventaire exhaustif des postes vacants ou susceptibles de l'être, l'examen des possibilités d'aménagement du poste, et la prise en compte des qualifications, de l'expérience et des souhaits raisonnables du salarié. Elle doit également garantir l'égalité de traitement et consulter la délégation du personnel si elle existe.

### Qui peut bénéficier d'un reclassement interne dans une ASBL du secteur SAS ?

Seuls les salariés déclarés inaptes à leur poste initial pour raisons médicales peuvent bénéficier d'un reclassement interne. Cette inaptitude doit être officiellement reconnue par le médecin du travail agréé et, le cas échéant, validée par la Commission mixte prévue à l'article L.326-1 du Code du travail luxembourgeois.

## Conditions d'exercice

Le **reclassement interne** dans une ASBL du secteur SAS ne peut être envisagé qu'après la **saisine de la Commission mixte** par le Contrôle médical de la sécurité sociale et la décision de reclassement, conformément aux articles **L.551-1** et **L.552-2** du Code du travail. L'ASBL doit alors examiner la possibilité d'affecter le salarié à un poste compatible avec ses aptitudes, en tenant compte des spécificités du secteur.

Critère	Exigence
<b>Priorité au reclassement interne</b>	Proposer un reclassement interne avant toute mesure de licenciement pour inaptitude
<b>Inventaire des postes</b>	Recenser tous postes vacants ou susceptibles de l'être dans toutes les carrières SAS
<b>Égalité de traitement</b>	Garantir l'égalité entre tous les salariés concernés par une procédure de reclassement
<b>Consultation personnel</b>	Consulter la délégation du personnel selon les modalités prévues par la convention SAS
<b>Accord du salarié</b>	Toute modification contractuelle substantielle (rémunération, fonction) requiert l'accord écrit du salarié
<b>Grille de carrières</b>	Explorer toutes les possibilités offertes par les carrières C1 à C7 et modalités de travail (temps partiel, horaires adaptés)

## Modalités pratiques

L'ASBL du secteur **SAS** doit procéder selon une démarche structurée et documentée.

Étape	Contenu
<b>Analyse des postes</b>	Inventaire exhaustif des postes vacants ou à court terme ; évaluation de leur compatibilité avec les capacités du salarié selon la grille SAS
<b>Examen des aménagements</b>	Étudier l'adaptation du poste ou des conditions de travail conformément aux préconisations médicales et contraintes organisationnelles (services 24/7, astreintes, exigences de qualification)
<b>Consultation du salarié</b>	Remise d'une description écrite du poste envisagé avec indication de la carrière correspondante selon la convention SAS
<b>Information du personnel</b>	Respecter la procédure d'information et de consultation de la délégation du personnel conformément à la convention collective SAS 2025-2027
<b>Formalisation</b>	Toute proposition de reclassement formalisée par écrit ; avenant au contrat si modification d'un élément essentiel

## Pratiques et recommandations

**Documenter** chaque étape du processus de reclassement, notamment les recherches de postes, les échanges avec le salarié et les motifs de refus éventuels. En cas de **pluralité de postes compatibles**, privilégier le poste le plus équivalent à celui précédemment occupé, tant en termes de responsabilités que de niveau de carrière selon la grille SAS. **Assurer** un encadrement humain du processus, en impliquant le service RH, la délégation du personnel et, si nécessaire, le médecin du travail. **Coordonner** avec les fédérations patronales (COPAS, FEDAS, DLJ) pour accéder aux bonnes pratiques sectorielles.

## 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.414-3</u> du Code du travail	Information et consultation de la délégation du personnel
Art. <u>L.241-1</u> du Code du travail	Égalité de traitement fondée sur le sexe
Art. <u>L.251-1</u> du Code du travail	Non-discrimination (religion, handicap, âge, orientation sexuelle, origine)
Art. <u>L.121-7</u> du Code du travail	Modification défavorable d'une clause essentielle du contrat de travail (avenant obligatoire)
<b>Convention collective SAS 2025-2027</b>	Grilles de carrières, procédures de consultation et modalités d'évolution professionnelle

L'ASBL du secteur **SAS** doit s'assurer que toute proposition de **reclassement interne** est réellement adaptée aux **capacités du salarié** et conforme aux **décisions de la Commission mixte**. Un reclassement inadapté, imposé sans concertation ou sans traçabilité expose l'employeur à un **risque contentieux élevé** devant le tribunal du travail. La qualité du processus de reclassement, coordonnée avec les spécificités de la **convention collective SAS 2025-2027** et les contraintes opérationnelles, constitue un enjeu majeur de gestion des ressources humaines.

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.