

Que faire si un salarié refuse un reclassement compatible avec ses restrictions médicales ?

Réponse courte

En cas de **refus d'un reclassement** compatible avec les restrictions médicales, l'employeur doit **formaliser ce refus par écrit** et en informer la **Commission mixte de reclassement des travailleurs incapables** dans les délais prévus par la procédure légale. Ce refus peut constituer un **motif réel et sérieux de licenciement**, après respect des procédures légales et consultation des **instances compétentes** (Art. [L.124-11](#)). La procédure de reclassement professionnel est encadrée par les articles [L.551-1](#) à [L.551-12](#) du Code du travail, qui prévoit la possibilité pour un salarié incapable d'exercer son poste par suite de maladie ou d'infirmité de bénéficier d'un reclassement interne ou externe. Dans le secteur **SAS**, cette procédure doit tenir compte des spécificités de la **convention SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027)** et des possibilités de reclassement entre les différentes **carrières** du secteur d'aide et de soins.

Définition

Le **reclassement professionnel** est une procédure légale obligatoire visant à maintenir dans l'emploi un salarié déclaré **inapte** à son poste de travail initial. Il implique la recherche d'un **poste adapté** aux capacités résiduelles du salarié, conformément aux préconisations du **médecin du travail**. Dans le secteur **SAS**, le reclassement peut s'effectuer entre les différentes **carrières** définies par la convention collective (C1 à C7), en tenant compte des **qualifications** et des **restrictions médicales** du salarié.

La **Commission mixte de reclassement** des travailleurs incapables est l'organisme compétent pour examiner les situations d'inaptitude et valider les propositions de reclassement dans le cadre de la **sécurité sociale** luxembourgeoise.

Questions fréquentes

Dans quel délai l'employeur doit-il informer la Commission mixte en cas de refus de reclassement ?

L'employeur dispose d'un délai de 15 jours pour informer la Commission mixte de reclassement des travailleurs incapables, en transmettant tous les éléments du dossier médical et de la proposition de reclassement refusée.

Le refus d'un reclassement compatible peut-il justifier un licenciement ?

Oui, le refus d'un reclassement compatible avec les restrictions médicales peut constituer un motif réel et sérieux de licenciement, à condition que l'employeur respecte strictement la procédure légale (entretien préalable, délais de préavis, motivation précise) et démontre avoir exploré toutes les possibilités de reclassement.

Que faire si un salarié refuse un reclassement proposé suite à son inaptitude médicale ?

L'employeur doit formaliser ce refus par écrit et informer la Commission mixte de reclassement des travailleurs incapables dans un délai de 15 jours. Ce refus peut constituer un motif réel et sérieux de licenciement, après respect des procédures légales et consultation des instances compétentes.

Quelles conditions doit respecter une proposition de reclassement pour être valable ?

La proposition doit respecter les restrictions médicales établies par le médecin du travail, correspondre aux qualifications du salarié ou à une carrière accessible avec formation, maintenir autant que possible le niveau de rémunération, et être formalisée par écrit avec indication précise du poste et des conditions de travail.

Conditions d'exercice

La procédure de reclassement est strictement encadrée par les articles [L.551-1](#) à [L.551-12](#) du Code du travail.

Condition	Contenu
Déclenchement	Le reclassement doit être initié suite à une déclaration d'inaptitude par le médecin du travail (Art. L.551-1)
Recherche de poste	L'employeur doit démontrer avoir recherché toutes les possibilités de reclassement interne compatibles avec l'état de santé, en tenant compte de la grille des carrières et des qualifications de la convention SAS 2025-2027
Restrictions médicales	La proposition doit respecter les restrictions établies par le médecin du travail
Qualifications	Le poste doit correspondre aux qualifications du salarié ou à une carrière accessible avec formation
Rémunération	Le niveau de rémunération selon la grille de la convention SAS 2025-2027 doit être maintenu autant que possible
Forme écrite	La proposition de reclassement doit être formalisée par écrit avec indication précise du poste, des missions et des conditions de travail

Modalités pratiques

En cas de refus du salarié, une procédure documentée doit être suivie.

Étape	Modalité
Constatation du refus	Constater le refus par écrit ou par procès-verbal signé, en précisant les motifs invoqués par le salarié
Information de la Commission mixte	Informar la Commission mixte de reclassement dans les délais légaux applicables, avec transmission de tous les éléments du dossier
Conservation des justificatifs	Conserver l'avis médical, la proposition de reclassement détaillée, le procès-verbal de refus et toutes les correspondances
Avis médical complémentaire	Saisir le médecin du travail pour avis complémentaire si nécessaire, notamment pour confirmer la compatibilité du poste proposé
Procédure de licenciement	Si le licenciement est envisagé : convocation à un entretien préalable, respect des délais légaux de notification et motivation précise de la décision de rupture

Pratiques et recommandations

Il est fortement recommandé de **documenter rigoureusement** chaque étape de la procédure, depuis la déclaration d'inaptitude jusqu'au refus de reclassement. L'organisation d'un **entretien** pour comprendre les motifs du refus permet d'identifier d'éventuelles solutions alternatives et de démontrer la bonne foi de l'employeur.

L'employeur doit envisager **d'autres solutions de reclassement** si possible, en explorant toutes les **carrières** du secteur SAS compatibles avec les restrictions médicales. La **consultation des représentants du personnel** est recommandée, conformément aux dispositions de la convention SAS 2025-2027 sur l'information et la consultation de la **délégation du personnel**.

Le maintien d'un **dialogue constructif** avec le salarié, même en cas de refus, permet de préserver les relations de travail. La coordination avec le **service de santé au travail** et la **Commission mixte** est essentielle pour sécuriser la procédure.

Cadre juridique

Référence	Contenu
Art. <u>L.551-1</u> à <u>L.551-12</u>	Procédure de reclassement professionnel interne et externe pour les salariés incapables d'exercer leur poste par suite de maladie ou d'infirmité
Art. <u>L.124-11</u>	Motifs de licenciement — le refus d'un reclassement compatible peut constituer un motif réel et sérieux
Art. <u>L.414-3</u>	Consultation de la délégation du personnel
Art. <u>L.326-1</u> à <u>L.326-4</u>	Médecine du travail : examens médicaux, postes à risques, surveillance de la santé
Convention SAS 2025-2027	Grilles de carrières, procédures de consultation du personnel et dispositions transitoires pour les changements de carrière

Le **refus d'un reclassement compatible** peut justifier un licenciement, mais tout manquement dans la forme ou le fond peut entraîner la requalification en **licenciement abusif** avec condamnation aux indemnités correspondantes. Dans le secteur **SAS**, la **traçabilité des échanges** et l'implication des instances compétentes (délégation du personnel, médecin du travail, Commission mixte) sont essentielles pour sécuriser la procédure.

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.