

Quelles sont les obligations légales de reclassement interne dans les structures sociales au Luxembourg ?

Réponse courte

Selon le Code du travail luxembourgeois, tout employeur du secteur social doit obligatoirement procéder à une tentative de reclassement interne avant d'envisager un licenciement, lorsqu'un salarié est déclaré inapte à son poste par le médecin du travail. Cette obligation s'applique aux entreprises de plus de 25 salariés, avec un délai maximal de 12 mois pour trouver une solution de reclassement.

Définition

Le reclassement interne est une procédure légale obligatoire par laquelle l'employeur doit proposer au salarié déclaré médicalement inapte un autre emploi correspondant à ses capacités résiduelles au sein de la même structure. Cette obligation découle des articles [L.551-1](#) à [L.551-13](#) du Code du travail luxembourgeois.

Conditions d'exercice

Pour être soumis à l'obligation de reclassement interne, les critères suivants doivent être réunis :

- Une inaptitude médicale constatée par le médecin du travail
- Une entreprise d'au moins 25 salariés
- Un avis favorable de la Commission mixte de reclassement
- Une ancienneté minimale de 3 ans du salarié
- Une aptitude résiduelle à exercer une autre activité

Modalités pratiques

L'employeur doit suivre une procédure précise :

- Saisir la Commission mixte dans les 15 jours suivant l'avis d'inaptitude
- Consulter obligatoirement la délégation du personnel
- Rechercher activement un poste compatible pendant maximum 12 mois
- Documenter toutes les démarches de recherche
- Proposer par écrit tout poste disponible adapté

Pratiques et recommandations

Pour une mise en œuvre efficace, il est conseillé de :

- Maintenir un registre actualisé des postes disponibles
- Former les responsables RH à la procédure
- Impliquer le médecin du travail dans l'évaluation des postes
- Privilégier le dialogue avec le salarié concerné
- Conserver toutes les preuves des recherches effectuées

Cadre juridique

Les textes applicables sont :

- Articles [L.551-1](#) à [L.551-13](#) du Code du travail : cadre général du reclassement
- Article [L.326-9](#) : rôle du médecin du travail
- Article [L.414-3](#) : consultation de la délégation du personnel
- Règlement grand-ducal du 14 octobre 2024 : modalités pratiques du reclassement

Le non-respect de la procédure de reclassement interne expose l'employeur à des sanctions financières pouvant aller jusqu'à 6 mois de salaire et à la nullité du licenciement éventuel. La charge de la preuve des efforts de reclassement incombe à l'employeur.

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.