



LES CAHIERS JURIDIQUES
DE LA CHAMBRE DES MÉTIERS

DROIT DU TRAVAIL

Fiche 37

LE RECLASSEMENT
PROFESSIONNEL D'UN
SALARIÉ

Fiche 37 - Le reclassement professionnel d'un salarié

Mise à jour : 22.01.2024

La procédure de reclassement organise la réinsertion professionnelle d'un salarié déclaré inapte à exercer son dernier poste de travail en raison de problèmes de santé.

La réinsertion consiste à reclasser le salarié :

- le reclassement est dit interne quand le salarié est réinséré dans l'entreprise initiale ;
- le reclassement est dit externe quand le salarié est réinséré sur le marché du travail, via une inscription auprès de l'ADEM en tant que demandeur d'emploi[1].

1. Lancement de la procédure

1.1. Lancement par le médecin du travail

Le médecin du travail a la possibilité de saisir la Commission mixte[2] en vue d'un reclassement interne ou externe.

Il y a deux conditions pour que cette procédure soit lancée directement par le Médecin du travail :

(1) que le salarié justifie soit d'un examen médical d'embauche, soit d'une ancienneté de plus de 3 ans ; et

(2) que le salarié soit d'accord (article L.326-9 paragraphe 6.)

Si le certificat médical à l'embauche fait défaut alors que le salarié a moins de 3 années d'ancienneté, le médecin du travail n'est pas habilité à saisir la Commission mixte.[3]

Le certificat médical à l'embauche n'est cependant pas exigé pour le reclassement de certaines catégories de personnes, et en particulier, du salarié dont l'inaptitude est « *imputable principalement aux séquelles d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle (...)* ouvrant droit à une rente partielle ou une rente professionnelle d'attente »[4]

1.2. Lancement par le Contrôle médical de la sécurité sociale[5]

Une procédure de reclassement peut être diligentée par le Contrôle médical de la sécurité sociale qui saisit alors la Commission mixte.

2. La protection contre le licenciement[6]

2.1. La période de la protection

La période de la protection commence à partir du jour de la saisine de la Commission Mixte.

La jurisprudence exige que l'employeur ait connaissance de la saisine de la Commission mixte.

En cas de reclassement interne, le salarié reclassé reste protégé contre un licenciement pendant une période de 12ème mois qui suit la notification de la décision de la Commission mixte de procéder au reclassement interne.

2.2. La nature de la protection

Une fois la procédure de reclassement lancée, l'employeur ne peut pas valablement licencier le salarié concerné, sans en cas de faute grave de ce dernier.

Si l'employeur décide de licencier pendant cette période de protection, la Loi précise que le salarié doit demander en justice, dans les 15 jours du licenciement, que soit constaté la nullité de ce licenciement.

Si le salarié ne demande pas la nullité du licenciement, le licenciement intervenu produira tous ses effets : le contrat sera résilié, mais avec le risque que le salarié réclame des dommages-

intérêts pour licenciement abusif.

3. La décision de reclassement

3.1. Employeur occupant moins de 25 salariés

3.1.1. Accord de l'employeur pour le reclassement interne

Pour l'employeur qui occupe moins de 25 salariés une décision de reclassement interne est toujours soumise à son accord préalable.[7]

3.1.2. Indemnité forfaitaire en cas de reclassement externe

En cas de reclassement externe d'un salarié ayant une ancienneté de 5 ans ou plus, l'employeur doit payer au salarié une indemnité forfaitaire appréciée en fonction de l'ancienneté.

Pour l'employeur qui occupe moins de 25 salariés, cette indemnité est remboursée par le Fonds pour l'emploi sur demande de l'employeur.[8]

3.2. Employeur occupant 25 salariés et plus

3.2.1. L'obligation de reclassement interne

A partir de 25 salariés occupés, si la Commission mixte se prononce en faveur d'un reclassement interne, l'employeur doit reclasser le salarié, sauf s'il prouve qu'il occupe le nombre requis de salariés bénéficiaires d'un reclassement (interne ou externe).[9]

Ce nombre est fixé par référence au quota que la loi impose pour l'occupation de salariés handicapés, à savoir l'occupation à temps plein d'au moins un salarié handicapé à partir de 25 salariés ; de 2% de l'effectif à temps plein à partir de 50 salariés ; et de 4% de l'effectif à partir de 300 salariés.[10]

3.2.2. Indemnité forfaitaire en cas de reclassement externe

En cas de reclassement externe d'un salarié ayant une ancienneté de 5 ans ou plus, l'employeur doit payer au salarié une indemnité forfaitaire appréciée en fonction de l'ancienneté.

Pour l'employeur qui occupe 25 salariés et plus, cette indemnité n'est pas remboursée.[11]

[1] La personne aura alors le statut de personne en reclassement professionnel. Lien utile : [Etre en reclassement professionnel - Demandeurs d'emploi - ADEM - FACILITONS L'EMPLOI - Luxembourg \(public.lu\)](#)

[2] La Commission mixte est instituée auprès du Ministre ayant le travail et l'emploi dans ses attributions pour prendre « *les décisions relatives au reclassement professionnel interne ou externe des salariés, au statut de personne en reclassement professionnel, à l'adaptation du temps de travail, à la taxe de compensation et aux mesures de réhabilitation, de reconversion ou de formation professionnelle continue pour les personnes en reclassement interne.* » (article L.552-1 (nouveau) du Code du travail).

[3] Pour un tel salarié, et à défaut d'avoir un poste pour lequel il serait apte, l'employeur n'aura d'autre possibilité que de le licencier avec le préavis applicable en fonction de son ancienneté, et

il devra aussi le dispenser de prêter ce préavis. Cependant si le salarié est déclaré en incapacité de travail pour cause de maladie en plus de son inaptitude, l'employeur devra veiller à respecter la durée de protection contre le licenciement tant que le salarié lui communique des certificats médicaux.

[4] Article L.551-1 paragraphe 2 nouveau du Code du travail.

[5] Le Contrôle médical est une administration de l'Etat placée sous l'autorité du Ministre ayant la sécurité sociale dans ses attributions, et dont les missions sont définies aux articles 418 et suivants du Code de la sécurité sociale. « *Lorsque le Contrôle médical de la sécurité sociale estime que la personne concernée est susceptible de présenter une incapacité pour exécuter les tâches correspondant à son dernier poste de travail, il saisit, en accord avec l'intéressé, la Commission mixte et le médecin du travail (...)* » (article L.552-2 paragraphe 1^{er} du Code du travail).

[6] Article L.551-2 paragraphe 2 nouveau du Code du travail.

[7] « *Pour les entreprises à établissements multiples, cette obligation de reclassement s'applique pour chaque établissement pris isolément* » (article L.551-2 paragraphe 1^{er} du Code du travail)

[8] Article L.326-9 paragraphe 6 nouveau du Code du travail.

[9] Article L.551-2 (2) du Code du travail

[10] Il faut assimiler, pour ce calcul, les salariés bénéficiaires d'un reclassement aux salariés handicapés.

[11] Article L.551-3 (1) du Code du travail