

# RECLASSEMENT PROFESSIONNEL

**ZOOM SUR LES OBLIGATIONS  
ET LES PROCÉDURES**



SERVICE DE SANTÉ  
AU TRAVAIL MULTISECTORIEL

## Sommaire

### P. 3

Entrée dans la procédure de reclassement professionnel via le Contrôle Médical de la Sécurité Sociale (CMSS)

### P. 7

Entrée dans la procédure de reclassement professionnel via une visite en médecine du travail

### P. 12

Foire aux questions (FAQ)

Le reclassement professionnel (interne ou externe) s'adresse au salarié **incapable d'exercer les tâches de son dernier poste de travail** pour des raisons de santé, d'infirmité ou d'usure, sans pour autant bénéficier du régime d'invalidité.

**Le reclassement a pour but de faciliter la réinsertion professionnelle** du salarié. Le salarié peut être reclassé en interne ou en externe à un autre poste ou à un autre régime de travail adapté à ses capacités résiduelles.

## Législation de référence

*Loi du 23 juillet 2015 portant modification du Code du travail et du Code de la sécurité sociale concernant le dispositif du reclassement interne et externe. (Mémorial A – N°143, 27 juillet 2015, p.2945-2955).*

**Ne pas confondre le reclassement professionnel avec le mi-temps thérapeutique (voir p. 14)**

# Entrée dans la procédure de reclassement professionnel via le Contrôle Médical de la Sécurité Sociale (CMSS)

**Le médecin du Contrôle Médical de la Sécurité Sociale suspecte une incapacité du salarié à exécuter les tâches correspondant à son dernier poste de travail :**

- soit lors des examens pour des personnes en arrêt de travail prolongé,
- soit lors du retrait d'une pension d'invalidité ou d'une rente d'accident.

## Comment est lancée la procédure de reclassement ?

**Le médecin du Contrôle Médical de la Sécurité Sociale lance la procédure en saisissant :**

- le médecin du travail,
- la Commission Mixte.

**>> ATTENTION ! dès qu'une procédure de reclassement est lancée, le salarié est protégé contre le licenciement.**



## Quelles sont les obligations du médecin du travail ?

### **Le médecin du travail doit :**

- convoquer le salarié pour une visite médicale dans un délai de 3 semaines suite à la réception du courrier de saisie du Contrôle Médical de la Sécurité Sociale,
- réaliser l'évaluation médicale du salarié (examen - rapports médicaux),
- émettre un avis quant à l'aptitude ou l'inaptitude du salarié à exercer les tâches de son dernier poste de travail.

### **Si le salarié est apte, le médecin :**

- émet une fiche d'aptitude au dernier poste de travail (si le salarié est toujours sous contrat),
- transmet son avis ainsi que la fiche d'examen médical d'aptitude :
  - au salarié,
  - à l'employeur (si contrat de travail),
  - à la Commission Mixte.

### **Si le salarié est inapte, le médecin :**

- contacte l'employeur pour discuter des différentes adaptations de postes envisageables (si un contrat de travail existe),
- transmet son avis :
  - au salarié,
  - à l'employeur (si le salarié est toujours sous contrat de travail),
  - à la Commission Mixte.

## Que contient cet avis ?

Voir p. 12 - “**Que contient l'avis émis par le médecin du travail ?**”.



## Quelles sont les obligations de l'employeur ?

### Entreprise de moins de 25 salariés

L'employeur n'a pas l'obligation de trouver un poste adapté et de reclasser le salarié en interne. Le salarié sera alors reclassé en externe. Toutefois, l'employeur peut volontairement reclasser le salarié en interne en fonction du choix des postes disponibles dans l'entreprise.

### Entreprise de 25 salariés et plus

L'employeur a l'obligation de trouver un poste adapté et de reclasser le salarié en interne.

**>> ATTENTION ! Le nombre de personnes en reclassement dans une entreprise n'est plus soumis au quota qui permettait à l'employeur d'affirmer qu'il satisfaisait à ses obligations.**

### *Que faire si aucun poste n'est disponible dans l'entreprise ?*

L'employeur a l'obligation d'envoyer un courrier à la Commission Mixte en précisant qu'il n'y a pas de poste adapté dans son entreprise, et que la création d'un poste adapté porterait un préjudice grave à son entreprise.

## Quel est le rôle de la Commission Mixte ?

### **Elle est en charge :**

- d'étudier la recevabilité du dossier de reclassement professionnel (*voir encadré ci-dessous*),
- de prendre en considération l'avis du médecin du travail,
- de considérer l'avis de l'employeur.

### **Si le salarié est apte :**

- elle prend la décision de refuser le reclassement professionnel.

### **Si le salarié est inapte :**

- elle prend la décision d'accepter le reclassement professionnel interne ou externe.

### **La Commission Mixte se compose de :**

- 2 délégués représentant les assurés,
- 2 délégués des employeurs,
- 1 délégué du Contrôle Médical de la Sécurité Sociale,
- 1 délégué de la Direction de la Santé,
- 1 délégué du Ministère ayant dans ses attributions le travail et l'emploi,
- 1 délégué de l'Agence pour le Développement de l'Emploi (ADEM).

## Y a-t-il des moyens de recours pour le salarié et pour l'employeur ?

- Contre l'avis du médecin du travail, il n'y a pas de recours possible.
- Contre la décision de la Commission Mixte, un recours est possible :
  - en 1<sup>re</sup> instance auprès du Conseil arbitral de la Sécurité Sociale,
  - en 2<sup>e</sup> instance auprès du Conseil supérieur des Assurances Sociales.

## Quels sont les dossiers irrecevables ?

- Les dossiers de salariés occupant leur dernier poste depuis moins de 3 ans et ne disposant pas d'une fiche d'examen avec une aptitude à l'embauche.
- Les dossiers des personnes ayant un retrait de pension d'invalidité ou de rente d'accident et ne disposant pas de contrat de travail immédiatement avant l'octroi de la pension d'invalidité ou de la rente d'accident.
- Les dossiers des personnes ne disposant pas de contrat au moment du lancement de la procédure, car elles ont totalisé plus de 52 semaines d'incapacité de travail totale (arrêt maladie) sur les 2 dernières années.



# Entrée dans la procédure de reclassement professionnel via une visite en médecine du travail

**Le médecin du travail constate l'incapacité du salarié au dernier poste de travail lors :**

- d'un examen périodique,
- d'un examen de reprise après 6 semaines d'arrêt maladie,
- d'un examen à la demande de l'employeur ou du salarié.

**>> ATTENTION ! Sur base d'une décision d'incapacité, seule une procédure de reclassement INTERNE est possible. Le médecin du travail ne pourra jamais lancer une procédure de reclassement EXTERNE dans ce cas.**



## Quelles sont les conditions pour lancer la procédure de reclassement interne et quelles en sont les conséquences ?

2 conditions doivent être obligatoirement remplies par le salarié :

- il doit occuper un poste à risques,
- il doit avoir une ancienneté de plus de 10 ans à ce poste.

**Si les 2 conditions sont remplies, le médecin du travail déclare l'aptitude.**

Les possibilités de reclassement interne dépendent ensuite de la taille de l'entreprise.

### Entreprise de moins de 25 salariés

Le reclassement interne est possible, si et seulement si, le salarié et l'employeur donnent leur accord écrit et signé pour lancer la procédure. Dans le cas contraire, aucun reclassement externe ne sera possible (voir p. 15 **"Que se passe-t-il si le salarié est déclaré inapte..."**).

➤ **ATTENTION !** Si l'employeur donne son accord signé, il sera dans l'obligation de proposer un poste adapté en interne. Aucune dispense ne sera ensuite possible.

### Entreprise de 25 salariés et plus

Le médecin du travail est dans l'obligation de lancer la procédure. Le reclassement sera d'office un reclassement interne et aucune dispense ne sera possible.

➤ **ATTENTION !** Dès qu'une procédure de reclassement est lancée, le salarié est protégé contre le licenciement.







## Quelles sont les obligations du médecin du travail ?

### Le médecin du travail doit :

- s'assurer que les 2 conditions obligatoires sont remplies par le salarié pour lancer la procédure,
- informer l'employeur et envisager avec lui l'éventualité d'un poste adapté pour le salarié (reclassement interne),
- solliciter (dans le cas d'un reclassement dans une entreprise de moins de 25 salariés)
  - un accord écrit du salarié,
  - un accord écrit de l'employeur (voir p. 10 " **Quelles sont les obligations de l'employeur** " ),
- déclarer l'inaptitude
  - émission d'une fiche d'examen médical « inapte »,
  - émission d'un avis en vue d'un reclassement interne,
- transmettre l'avis, la fiche d'inaptitude et le cas échéant, les accords écrits du salarié et de l'employeur
  - à la Commission Mixte,
  - au salarié,
  - à l'employeur.

## Que contient cet avis ?

Voir p. 12 - “Que contient l’avis émis par le médecin du travail ?”



## Quelles sont les obligations de l’employeur ?

### Entreprise de moins de 25 salariés

L’employeur n’a pas l’obligation de trouver un poste adapté et de reclasser le salarié en interne. (Sauf s’il a donné son accord écrit et signé pour lancer un reclassement interne. Dans ce cas, le reclassement devient obligatoire - voir ci-après).

Si un poste adéquat est disponible dans l’entreprise, l’employeur peut, s’il le souhaite donner son accord pour un reclassement interne. Il doit alors signer l’accord écrit soumis par le médecin du travail afin de lancer le reclassement interne. Il n’y aura pas de reclassement externe possible (voir p. 15 “Que se passe-t-il si le salarié est déclaré inapte...”).

**>> ATTENTION ! Si l’employeur donne son accord écrit et signé, il sera dans l’obligation de proposer un poste adapté en interne. Aucune dispense ni recours ne sera ensuite possible.**

Le médecin ne lance pas la procédure de reclassement interne si l’employeur et le salarié ne donnent pas leur accord écrit et signé.

### Entreprise de plus de 25 salariés

L’employeur a l’obligation de trouver un poste adapté au salarié dès la déclaration d’inaptitude. Il devra ensuite reclasser le salarié dès la décision de reclassement interne émis par la Commission Mixte. Aucune dispense n’est possible.

**>> ATTENTION ! Le nombre de personnes en reclassement dans une entreprise n’est plus soumis au quota qui permettait à l’employeur d’affirmer qu’il satisfaisait à ses obligations.**

## Quel est le rôle de la Commission Mixte ?

### **Elle est en charge :**

- de vérifier que le salarié
  - occupe un poste à risques,
  - a une ancienneté à ce poste de plus de 10 ans,
- d'étudier la recevabilité du dossier de reclassement professionnel (voir encadré ci-dessous).

### **Si le dossier est recevable :**

- elle prend la décision de reclassement professionnel interne.

### **Si le dossier est irrecevable :**

- elle prend la décision de refus de reclassement professionnel.

## Y a-t-il des moyens de recours pour le salarié et pour l'employeur ?

- Contre l'avis du médecin du travail, il n'y a pas de recours possible.
- Contre la décision de la Commission Mixte, un recours est possible :
  - en 1<sup>re</sup> instance auprès du Conseil arbitral de la Sécurité Sociale,
  - en 2<sup>e</sup> instance auprès du Conseil supérieur des Assurances Sociales.

### **Quels sont les dossiers irrecevables ?**

- Les dossiers où les conditions obligatoires ne sont pas respectées (salarié n'occupant pas un poste à risques et/ou n'ayant pas une ancienneté de minimum 10 ans à ce poste).
- Pour les entreprises de moins de 25 salariés, les dossiers où l'accord écrit et signé du salarié et/ou de l'employeur est manquant.

# FAQ

## Foire aux questions

### Que contient l'avis émis par le médecin du travail ?

- Dénomination du dernier poste de travail.
- Date de l'examen d'embauche avec aptitude pour ce poste.
- Avis du médecin du travail sur les restrictions ou capacités restantes.
- Possibilités d'aménagement ou de mutation discutées avec l'employeur.
- Nécessité ou non d'une réduction du temps de travail/d'une diminution de rendement.
- Décision d'incapacité ou non du salarié à exercer les tâches correspondant à son dernier poste.
- Le caractère définitif ou provisoire de la conclusion de l'avis (voir p. 13 "**Dans quel cas le salarié est-il convoqué pour une réévaluation ?**").
- L'éventuelle date de la prochaine évaluation si l'avis est provisoire (avec un max. de 2 ans).



## Dans quels cas le salarié est-il convoqué pour une réévaluation ?

Cette réévaluation fait suite à un avis pour inaptitude ou pour incapacité au dernier poste :

- soit sur base de l'échéance émise par le médecin du travail sur son avis (avis provisoire),
- soit sur demande du président de la Commission Mixte.

Lors de cette réévaluation, le médecin du travail statue :

- sur le poste de travail avant reclassement,
- sur le poste de travail adapté,
- sur la nécessité de maintenir ou non une réduction du temps de travail.

## Quelles sont les obligations de l'employeur

**si, suite à une réduction d'horaire temporaire du salarié, celui-ci est jugé apte par le médecin du travail à reprendre une activité professionnelle au régime horaire initial ? (c'est-à-dire un retour au nombre d'heures identique à celui avant la mise en place du reclassement)**

- L'employeur n'a aucune obligation de reprendre le salarié à son poste avec son temps de travail initial.

## Quelles sont les possibilités du salarié

**si, suite à une réduction d'horaire temporaire, le médecin du travail le juge apte à reprendre une activité professionnelle au régime horaire initial ? (c'est-à-dire un retour au nombre d'heures identique à celui avant la mise en place du reclassement)**

- Le salarié peut reprendre son poste au régime horaire initial seulement si l'employeur donne son accord.
- Le salarié ne peut pas exiger de son employeur un retour au contrat initial.  
Si le salarié souhaite augmenter son nombre d'heures de travail et que l'employeur s'y oppose, il devra trouver un emploi complémentaire ou rechercher un nouvel emploi.

» **ATTENTION ! Le salarié ne peut pas demander à l'Agence pour le Développement de l'Emploi (ADEM) de compenser la perte financière liée au nombre d'heures perdues car cela n'est pas considéré comme du chômage.**

**À partir du moment où le médecin du travail juge le salarié apte à reprendre une activité professionnelle au régime horaire initial, celui-ci bénéficiera encore pendant 6 mois de la compensation financière du nombre d'heures perdues.**



## Ne pas confondre le reclassement professionnel avec le mi-temps thérapeutique

### Le mi-temps thérapeutique :

- est demandé par le médecin traitant,
- a comme but une reprise progressive du travail,
- est limité dans le temps,
- nécessite un accord préalable
  - du médecin du Contrôle Médical de la Sécurité Sociale,
  - de l'entreprise.

Le mi-temps thérapeutique est accepté par le médecin du Contrôle Médical de la Sécurité Sociale sans intervention du médecin du travail. Le médecin du travail peut uniquement conseiller une reprise à mi-temps.

**>> ATTENTION ! Le mi-temps thérapeutique est un arrêt de travail à mi-temps, les demi-journées non travaillées sont reprises dans le décompte des 52 semaines maximum d'incapacité de travail autorisées sur 2 ans.**



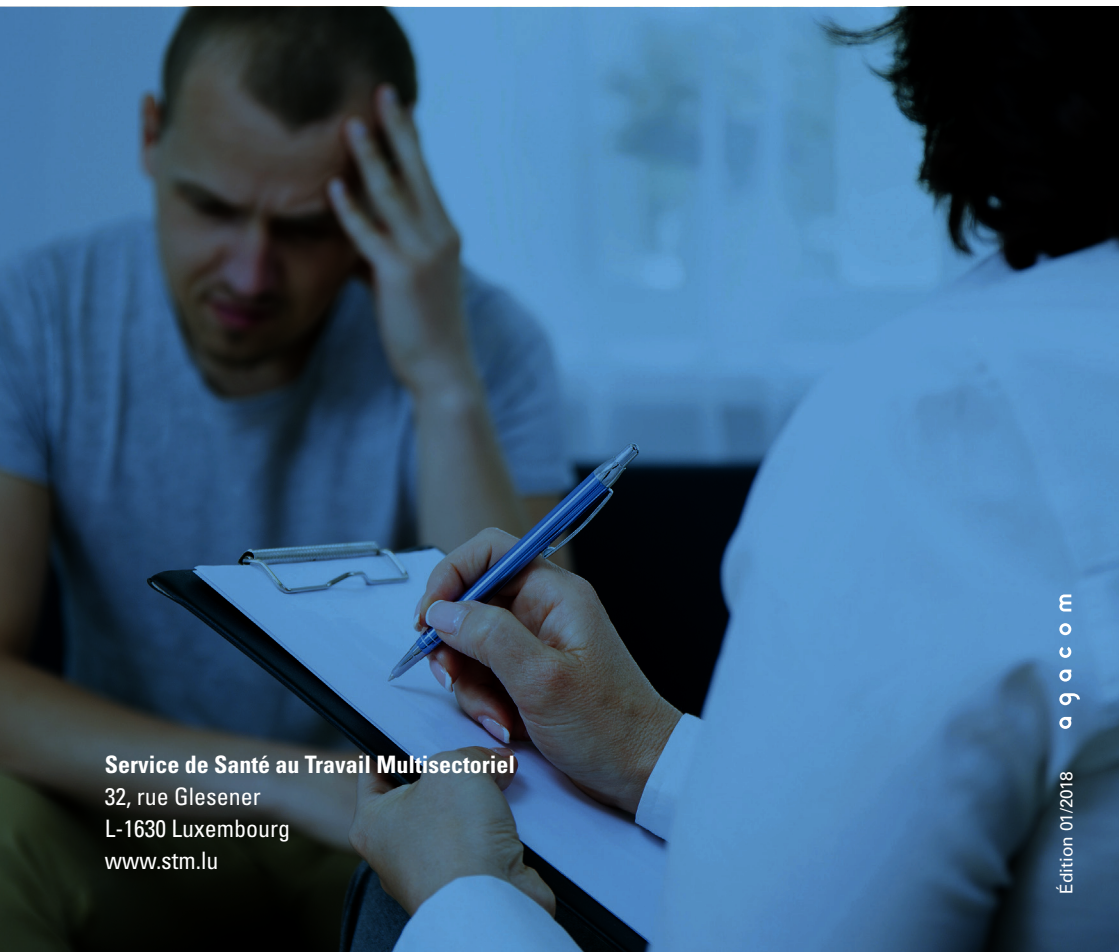
## **Que se passe-t-il si le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail, mais qu'il ne remplit pas les conditions pour un reclassement ?**

Dans ce cas, se référer à la législation en vigueur concernant l'inaptitude.

Code du Travail - Livre III - Protection, sécurité et santé des salariés - Chap. VI.- Examens médicaux - Art. L.326-9.

## **Existe-t-il une protection particulière contre un licenciement pour les salariés reclassés ?**

Oui, l'employeur ne peut licencier le salarié dans les 12 mois qui suivent la décision de reclassement de la Commission Mixte (excepté pour faute grave).



**Service de Santé au Travail Multisectoriel**

32, rue Glesener  
L-1630 Luxembourg  
[www.stm.lu](http://www.stm.lu)

Edition 01/2018 o g o c o m



**SERVICE DE SANTÉ  
AU TRAVAIL MULTISECTORIEL**