

# Quels droits a le salarié reconnu inapte à reprendre son poste ?

## Réponse courte

Le salarié reconnu **inapte à reprendre son poste** au Luxembourg a droit à une **recherche effective et loyale de reclassement** par son employeur, sur un poste compatible avec ses capacités, en tenant compte des recommandations du médecin du travail. L'employeur doit "**dans la mesure du possible**" affecter le salarié déclaré inapte à un autre poste de travail selon l'article L.326-9(4) du Code du travail.

Si l'employeur occupe **au moins 25 salariés** et que le salarié remplit certaines conditions (ancienneté ou certificat d'aptitude), le médecin du travail doit saisir la **Commission mixte** pour un reclassement professionnel interne ou externe. Si aucun reclassement n'est possible, le salarié peut être licencié pour inaptitude avec **droit à l'indemnité de départ** prévue par le Code du travail et au **paiement du préavis**.

## Définition

L'**inaptitude au travail** est constatée lorsqu'un salarié, à l'issue d'un examen médical réalisé par le médecin du travail, est déclaré inapte à reprendre son poste pour des raisons médicales. Cette inaptitude est distincte de l'**incapacité de travail** et concerne l'impossibilité d'exercer les fonctions pour lesquelles le salarié a été engagé en raison de l'altération de ses aptitudes.

L'état de santé du salarié doit être jugé **incompatible avec les exigences du poste** occupé. L'inaptitude est formalisée par un **avis écrit du médecin du travail**, transmis par lettre recommandée, qui précise la nature de l'inaptitude et les possibilités de reclassement éventuelles.

## Questions fréquentes

### L'employeur doit-il obligatoirement rechercher un reclassement avant de licencier un salarié inapte ?

Oui, l'employeur a l'obligation légale d'examiner "dans la mesure du possible" les possibilités de réaffectation du salarié à un autre poste compatible avec ses capacités selon l'article L.326-9(4) du Code du travail. Cette obligation de moyens exige des efforts loyaux et effectifs documentés.

### Quand la Commission mixte doit-elle être saisie pour un salarié déclaré inapte ?

Dans les entreprises de 25 salariés et plus, le médecin du travail doit obligatoirement saisir la Commission mixte si le salarié a une ancienneté d'au moins 3 ans ou un certificat d'aptitude. Dans les entreprises de moins de 25 salariés, la saisine est possible avec l'accord du salarié.

### Que se passe-t-il si l'employeur maintient un salarié à un poste pour lequel il a été déclaré inapte ?

L'employeur ne peut pas continuer à employer un salarié à un poste pour lequel il a été déclaré inapte par le médecin du travail. Le non-respect de cette interdiction expose l'employeur à des sanctions et à une condamnation pour licenciement abusif.

### Quels sont les droits du salarié déclaré inapte à reprendre son poste au Luxembourg ?

Le salarié reconnu inapte a droit à une recherche effective et loyale de reclassement par son employeur sur un poste compatible avec ses capacités. Si aucun reclassement n'est possible, il peut être licencié pour inaptitude avec droit à l'indemnité de départ et au paiement du préavis.

## Conditions d'exercice

La reconnaissance de l'inaptitude relève **exclusivement du médecin du travail**, conformément à l'article L.326-9 du Code du travail. Le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude qu'après une **étude du poste et des conditions de travail** et, le cas échéant, un réexamen du salarié après deux semaines (sauf danger immédiat).

**Selon l'effectif de l'entreprise**, deux procédures s'appliquent :

- **Entreprises de 25 salariés et plus** : Si le salarié a une ancienneté d'au moins 3 ans ou un certificat d'aptitude, le médecin du travail **doit obligatoirement** saisir la Commission mixte
- **Entreprises de moins de 25 salariés** : Le médecin du travail **peut saisir** la Commission mixte avec l'accord du salarié

L'employeur ne peut pas **continuer à employer** un salarié à un poste pour lequel il a été déclaré inapte par le médecin du travail.

## Modalités pratiques

Dès la notification de l'avis d'inaptitude, l'employeur est tenu d'examiner **"dans la mesure du possible"** les possibilités de réaffectation du salarié à un autre poste compatible avec ses capacités (article L.326-9(4)). Cette obligation est une **obligation de moyens** qui exige des efforts loyaux et effectifs.

L'employeur doit **documenter toutes les démarches** entreprises pour rechercher un reclassement et justifier par écrit l'impossibilité de reclasser le salarié avant d'envisager un licenciement pour inaptitude. Le salarié a droit au **maintien de sa rémunération** pendant la période de recherche de reclassement (suspension du contrat).

En cas de **licenciement pour inaptitude**, le salarié a droit :

- À l'**indemnité de départ** selon son ancienneté (article L.124-7)
- Au **paiement du préavis** (l'employeur doit dispenser le salarié tout en maintenant le salaire)
- Aux **voies de recours** prévues par la loi

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé à l'employeur de :

- Conserver une **traçabilité complète** de toutes les démarches de reclassement (postes proposés, réponses du salarié, motifs de refus)
- Privilégier le **dialogue avec le salarié** pour identifier des solutions adaptées
- Respecter strictement les **préconisations du médecin du travail** concernant les capacités résiduelles
- **S'enquérir auprès du médecin du travail** des suites données à la décision d'inaptitude si aucune information n'est reçue
- Éviter tout **maintien au poste** déclaré inapte sous peine de sanctions

L'employeur qui ne respecte pas ces obligations s'expose à une condamnation pour **licenciement abusif** et au paiement de dommages-intérêts.

## Cadre juridique

- **Code du travail luxembourgeois** :
  - Article [L.326-9](#) (procédure d'inaptitude et obligations de reclassement)
  - Article [L.326-1](#) (examen médical d'embauche)
  - Article [L.326-8](#) (fiche d'examen médical)
  - Article [L.327-1](#) (voies de recours - réexamen dans les 40 jours)
- **Titre V** : Emploi de salariés incapables d'occuper leur dernier poste de travail
- **Articles [L.551-1](#) et suivants** (reclassement professionnel)
- **Article [L.124-7](#)** (indemnité de départ)
- **Jurisprudence constante** des juridictions luxembourgeoises

L'employeur qui ne respecte pas l'obligation de **recherche effective et loyale** de reclassement avant tout licenciement s'expose à une condamnation pour licenciement abusif. Il est essentiel de respecter la distinction entre **inaptitude au poste** (relevant du médecin du travail) et **incapacité de travail** (relevant du contrôle médical de la sécurité sociale), car ces deux situations peuvent coexister sans se contredire.

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.