

Comment gérer un salarié déclaré inapte à son poste au Luxembourg ?

Réponse courte

Au Luxembourg, lorsqu'un salarié est déclaré **inapte à son poste** par le médecin du travail, l'employeur doit distinguer deux situations juridiques différentes selon la taille de l'entreprise et l'ancienneté du salarié.

Première obligation immédiate (Article L.326-9 du Code du travail) : L'employeur ne peut plus maintenir le salarié au poste déclaré inapte et doit, **dans la mesure du possible**, l'affecter à un autre poste de travail compatible avec ses capacités résiduelles. Cette obligation est une **obligation de moyens** : l'employeur doit faire des efforts loyaux et honnêtes pour trouver un poste adapté, sans être tenu de créer un poste spécifique ni de licencier un autre salarié. Si aucun poste adapté n'est disponible, l'employeur peut procéder au licenciement avec préavis, tout en maintenant la rémunération pendant cette période.

Procédure de reclassement professionnel via la Commission mixte (Articles L.551-1 et suivants) : Si l'entreprise emploie **au moins 25 salariés** et que le salarié inapte justifie d'une **ancienneté d'au moins 3 ans** (ou possède un certificat d'aptitude à l'embauche), le médecin du travail doit saisir la Commission mixte qui décidera d'un reclassement professionnel interne ou externe. Dans ce cas, le salarié bénéficie d'une **protection contre le licenciement** du jour de la saisine jusqu'à 12 mois après la décision de reclassement interne. Pour les entreprises de moins de 25 salariés, la saisine nécessite l'accord du salarié et l'employeur n'a pas l'obligation de reclasser.

Le respect de ces deux niveaux d'obligations est essentiel pour éviter une requalification en licenciement abusif avec obligation de réintégration ou indemnisation du salarié.

Définition

L'**inaptitude au poste de travail** est la constatation médicale, établie par le médecin du travail, qu'un salarié ne peut plus occuper son dernier poste de façon appropriée et sans conséquences dommageables excessives pour lui-même, en raison d'une altération de ses aptitudes suite à une maladie, une infirmité ou l'usure professionnelle.

Cette inaptitude se distingue de l'**incapacité de travail** (arrêt maladie) et de l'**invalidité** (reconnue par le Contrôle médical de la sécurité sociale - CMSS). L'inaptitude peut être **temporaire ou définitive, partielle ou totale** pour le poste concerné, et peut donner lieu à différentes obligations selon la situation de l'entreprise et du salarié.

Le **reclassement professionnel** est une procédure spécifique encadrée par les articles L.551-1 et suivants du Code du travail, déclenchée par la saisine de la Commission mixte et aboutissant à une décision formelle de reclassement interne (au sein de l'entreprise) ou externe (sur le marché du travail via l'ADEM).

Questions fréquentes

Le salarié en procédure de reclassement professionnel peut-il être licencié ?

Non, le salarié bénéficie d'une protection contre le licenciement du jour de la saisine de la Commission mixte jusqu'à 12 mois après la décision de reclassement interne. Tout licenciement pendant cette période est nul, sauf en cas de faute grave.

Que doit faire un employeur quand un salarié est déclaré inapte à son poste au Luxembourg ?

L'employeur doit immédiatement cesser d'employer le salarié au poste déclaré inapte et rechercher, dans la mesure du possible, un autre poste compatible avec ses capacités résiduelles. Cette obligation de moyens exige un effort loyal et documenté pour trouver une réaffectation adaptée, sans obligation de créer un poste spécifique.

Quelle est la différence entre l'obligation de réaffectation et le reclassement professionnel ?

L'obligation de réaffectation (article L.326-9) s'applique à toutes les entreprises sans condition d'ancienneté et constitue une obligation de moyens. Le reclassement professionnel (articles L.551-1 et suivants) est une procédure formelle avec la Commission mixte, applicable sous conditions d'effectif et d'ancienneté, offrant une protection renforcée.

Quelles sont les conditions pour déclencher une procédure de reclassement professionnel au Luxembourg ?

La procédure de reclassement nécessite une ancienneté minimale de 3 ans ou un certificat d'aptitude à l'embauche. Pour les entreprises d'au moins 25 salariés, la Commission mixte est saisie automatiquement par le médecin du travail. Pour les entreprises de moins de 25 salariés, la saisine nécessite l'accord du salarié.

Conditions d'exercice

Conditions d'application de l'obligation de réaffectation (Art. L.326-9) :

- Déclaration d'inaptitude par le **médecin du travail compétent** après examen médical
- L'inaptitude peut résulter d'une **maladie, d'un accident** (professionnel ou non), d'une infirmité ou de l'usure
- S'applique à **toutes les entreprises**, quelle que soit leur taille
- **Aucune condition d'ancienneté** n'est requise pour cette obligation de base

Conditions de déclenchement de la procédure de reclassement professionnel (Art. L.551-1 et suivants) :

- Le salarié doit présenter une **incapacité pour exécuter les tâches** de son dernier poste sans être invalide au sens de l'article 187 du Code de la sécurité sociale
- **Ancienneté minimale de 3 ans** sur le dernier poste OU possession d'un **certificat d'aptitude** établi par le médecin du travail lors de l'embauche à ce poste
- Pour les **entreprises ? 25 salariés** : saisine automatique de la Commission mixte par le médecin du travail
- Pour les **entreprises < 25 salariés** : saisine possible avec l'accord du salarié uniquement

Exceptions - Pas de condition d'ancienneté ni de certificat :

- Bénéficiaire d'une pension d'invalidité retirée selon l'article 193 du Code de la sécurité sociale
- **Accident du travail ou maladie professionnelle** reconnus ouvrant droit à une rente partielle ou rente professionnelle d'attente
- Bénéficiaire d'une rente complète retirée selon l'article 123 du Code de la sécurité sociale

Modalités pratiques

A. PROCÉDURE SELON L'ARTICLE L.326-9 (Obligation de réaffectation)

1. **Réception de l'avis d'inaptitude** : Le médecin du travail communique ses conclusions à l'employeur et au salarié via une fiche d'examen médical indiquant l'inaptitude sans mentionner le diagnostic (respect du secret médical).
2. **Interdiction de maintien au poste** : L'employeur ne peut plus employer le salarié au poste déclaré inapte (Art. L.326-9 §3).
3. **Recherche d'un poste adapté** : L'employeur doit "dans la mesure du possible" affecter le salarié à un autre poste compatible. Cette obligation de moyens implique :
 - Examen des postes disponibles dans l'entreprise
 - Prise en compte des recommandations du médecin du travail
 - Possibilité d'aménagement raisonnable du poste
 - **Pas d'obligation** de créer un poste ou de licencier un autre salarié
 - **Pas d'obligation** de restructurer profondément l'entreprise
4. **Proposition au salarié** : Si un poste adapté existe, l'employeur le propose au salarié. Le salarié doit faire preuve de bonne foi et accepter d'essayer le poste proposé.
5. **Issue en cas d'impossibilité** : Si aucun poste adapté n'existe, l'employeur peut procéder au **licenciement avec préavis**. Le salarié doit être **dispensé de travail** pendant le préavis tout en conservant sa rémunération.

B. PROCÉDURE DE RECLASSEMENT PROFESSIONNEL (Articles L.551-1 et suivants)

1. **Constatation de l'inaptitude** : Le médecin du travail établit un avis motivé constatant l'inaptitude, se prononçant sur les capacités résiduelles, les possibilités de mutation, l'adaptation du poste, le caractère transitoire ou définitif de l'inaptitude.
2. **Saisine de la Commission mixte** :
 - **Entreprises ? 25 salariés** : saisine automatique par le médecin du travail
 - **Entreprises < 25 salariés** : saisine possible avec accord du salarié
 - Le médecin informe l'employeur et le salarié en leur transmettant copie du document
3. **Protection contre le licenciement** : À partir de la saisine et jusqu'à 12 mois après la notification de la décision de reclassement interne, le licenciement est nul (sauf faute grave).
4. **Décision de la Commission mixte** : Elle décide soit :
 - **Reclassement professionnel interne** : affectation à un autre poste au sein de l'entreprise, avec possibilité de réduction du temps de travail jusqu'à 20% (exceptionnellement jusqu'à 75%)
 - **Reclassement professionnel externe** : inscription d'office à l'ADEM comme demandeur d'emploi
5. **Dispense de reclassement interne** : Pour les entreprises ? 25 salariés, l'employeur peut demander une dispense en rapportant la preuve que le reclassement interne lui causerait un **préjudice grave**. En cas de dispense ou si l'entreprise compte < 25 salariés, l'employeur verse une **indemnité forfaitaire** au salarié (1 à 4 mois de salaire selon ancienneté).
6. **Aptitude au nouveau poste** : Le médecin du travail doit constater l'aptitude du salarié au nouveau poste proposé. Ce constat prouve que l'employeur a satisfait à son obligation de reclassement.
7. **Suivi médical** : Le médecin du travail procède à des réévaluations médicales périodiques (moins de 2 ans, sauf restrictions définitives).

Pratiques et recommandations

Pour l'obligation de réaffectation (Art. L.326-9) :

- **Agir rapidement** dès réception de l'avis d'inaptitude pour éviter une situation de blocage
- **Consulter le médecin du travail** sur les aménagements possibles et les postes envisageables
- **Documenter les recherches** effectuées pour démontrer l'effort loyal en cas de litige
- **Informé le salarié** des postes disponibles et des démarches entreprises
- **Éviter l'inaction** : l'absence totale de démarche pendant plusieurs mois constitue une négligence fautive (risque de requalification en licenciement abusif)
- Si aucun poste n'est disponible, procéder au licenciement avec préavis en maintenant la rémunération

Pour la procédure de reclassement professionnel :

- **Vérifier les conditions** : effectif de l'entreprise, ancienneté du salarié, possession du certificat d'aptitude
- **Attendre la saisine** de la Commission mixte par le médecin du travail (pour entreprises ? 25 salariés)
- **Respecter la protection** contre le licenciement pendant toute la procédure
- **Consulter la délégation du personnel** en cas de modification substantielle du contrat (Art. [L.414-3](#))
- **Formaliser par avenant** toute modification du contrat de travail (fonction, rémunération, horaires)
- **Collaborer avec la Commission mixte** : fournir les informations demandées sur les postes disponibles
- Si demande de dispense : constituer un **dossier motivé solide** démontrant le préjudice grave

Recommandations générales :

- **Distinguer clairement** les deux régimes juridiques applicables selon la situation
- **Assurer la confidentialité** des données médicales du salarié
- **Maintenir le dialogue** avec le salarié tout au long de la procédure
- **Solliciter un conseil juridique** en cas de situation complexe ou de doute sur les obligations
- **Former les RH** à ces procédures pour garantir leur bonne application

Cadre juridique

Code du travail luxembourgeois :

- **Article [L.326-1](#)** : Obligation d'examen médical d'embauche et périodique
- **Article [L.326-8](#)** : Communication des conclusions médicales (fiche d'examen médical)
- **Article [L.326-9](#)** : Procédure en cas d'inaptitude, obligation de réaffectation, interdiction de maintenir le salarié au poste inapte
- **Articles [L.551-1](#) à [L.551-11](#)** : Reclassement professionnel des salariés incapables d'occuper leur dernier poste de travail (conditions, procédure, Commission mixte, reclassement interne et externe, indemnités, statut de personne en reclassement)
- **Article [L.552-1](#)** : Composition et fonctionnement de la Commission mixte
- **Article [L.552-2](#)** : Procédure devant la Commission mixte
- **Article [L.552-3](#)** : Recours contre les décisions de la Commission mixte
- **Article [L.414-3](#)** : Consultation de la délégation du personnel en cas de modification substantielle du contrat
- **Articles [L.241-1](#) et [L.241-2](#)** : Principe d'égalité de traitement et interdiction de discrimination

Code de la sécurité sociale :

- **Article 187** : Définition de l'invalidité
- **Article 193** : Retrait de la pension d'invalidité
- **Article 102** : Rente d'accident du travail
- **Article 123** : Retrait de la rente complète

Lois spécifiques :

- **Loi modifiée du 12 septembre 2003** relative aux personnes handicapées
- **Loi du 23 juillet 2015** modifiant le reclassement professionnel interne et externe (entrée en vigueur le 1er janvier 2016)
- **Loi du 24 juillet 2020** modifiant les dispositions relatives au reclassement professionnel

Jurisprudence :

- **Cour d'appel, 27 janvier 2011, n°35958** : Obligation de moyens de l'employeur, effort loyal et honnête
- **Cour d'appel, 22 mars 2018, n°44799** : Obligation de moyens, nécessité d'efforts des deux parties
- **Cour de cassation, 18 juin 2020, CAS-2019-00074** : Obligation de proposer un poste adapté sauf impossibilité ou préjudice grave
- **Cour d'appel, 12 octobre 2017, n°42171** : Charge de la preuve partagée en matière de harcèlement
- **Cour constitutionnelle, 3 février 2022, n°169** : Principe d'égalité devant la loi en matière de reclassement
- **CSJ, 14 mars 2024, CAL-2022-00800** : Obligation du salarié de se présenter au travail malgré l'inaptitude, obligation de l'employeur de réaffecter

ATTENTION - Deux régimes distincts à ne pas confondre :

L'**obligation de réaffectation** (Art. [L.326-9](#)) s'applique à toutes les entreprises dès qu'un salarié est déclaré inapte. C'est une obligation de **moyens** qui n'implique pas de procédure formelle spécifique mais exige un effort loyal et documenté.

La **procédure de reclassement professionnel** (Art. [L.551-1](#) et suivants) est un dispositif plus protecteur nécessitant la saisine de la Commission mixte, applicable sous conditions d'effectif et d'ancienneté, offrant une protection renforcée contre le licenciement.

Risques en cas de non-respect :

- **Inaction totale** : négligence fautive, requalification en licenciement abusif
- **Licenciement pendant la protection** : nullité du licenciement, obligation de réintégration ou indemnisation
- **Absence de recherche sérieuse** : requalification en licenciement abusif avec dommages-intérêts
- **Non-respect de la confidentialité médicale** : sanctions pénales et civiles

L'employeur doit agir de bonne foi et documenter toutes ses démarches pour prouver le respect de ses obligations légales.

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.