Un salarié peut-il refuser une nouvelle affectation après avoir été déclaré inapte à son poste ?

Réponse courte

Au Luxembourg, lorsqu'un salarié est **déclaré inapte à son poste de travail** par le médecin du travail, deux situations distinctes peuvent se présenter selon que le salarié remplit ou non les conditions du reclassement professionnel formel.

Si le salarié **ne remplit pas les conditions** pour la procédure de reclassement professionnel (moins de 3 ans d'ancienneté et absence de certificat d'aptitude à l'embauche), l'employeur doit "dans la mesure du possible" l'affecter à un autre poste adapté (article L.326-9 du Code du travail). **Le salarié peut refuser** une telle proposition de réaffectation, mais ce refus peut alors justifier un **licenciement avec préavis** si l'employeur prouve qu'il lui est impossible de continuer à l'employer. L'employeur ne peut pas maintenir le salarié sur son poste d'origine après déclaration d'inaptitude, sous peine d'infraction.

Si le salarié **remplit les conditions** du reclassement professionnel (3 ans d'ancienneté ou certificat d'aptitude), la **Commission mixte** décide du reclassement interne ou externe. En cas de reclassement interne obligatoire (entreprise de 25 salariés minimum), le refus du poste proposé par le salarié ne dispense pas l'employeur de son obligation, qui reste tenu de chercher d'autres solutions ou de verser une taxe de compensation au Fonds pour l'emploi. Le refus d'un poste proposé n'entraîne pas automatiquement la perte des droits à **indemnité de licenciement** si l'employeur procède ensuite à un licenciement avec préavis.

Définition

La **réaffectation après inaptitude** désigne l'obligation légale pour l'employeur d'affecter à un autre poste, dans la mesure du possible, un salarié déclaré inapte à son poste actuel par le médecin du travail. Cette obligation découle de l'article L.326-9 du Code du travail et vise à maintenir l'emploi tout en respectant les recommandations médicales. Cette réaffectation informelle se distingue du **reclassement professionnel** formel (articles L.551-1 et suivants), qui est une procédure structurée impliquant la Commission mixte, réservée aux salariés remplissant des conditions d'ancienneté ou disposant d'un certificat d'aptitude médical d'embauche.

Le **refus de réaffectation** intervient lorsque le salarié décline une proposition de changement de poste faite par l'employeur suite à une déclaration d'inaptitude. Ce refus doit être distingué du refus d'un reclassement professionnel interne décidé par la Commission mixte, qui relève d'une procédure différente avec des conséquences juridiques spécifiques.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Questions fréquentes

Le salarié conserve-t-il ses droits en cas de licenciement après refus de réaffectation ?

Oui, le salarié licencié après refus d'une réaffectation conserve son droit à l'indemnité de licenciement (si 5 ans d'ancienneté) et au préavis, dès lors que le licenciement respecte la procédure légale. Le refus ne constitue pas une faute grave mais peut motiver un licenciement avec préavis.

Que se passe-t-il si l'employeur ne propose pas de réaffectation après déclaration d'inaptitude ?

L'employeur a l'obligation légale d'affecter le salarié inapte à un autre poste "dans la mesure du possible". Il ne peut pas maintenir le salarié sur son poste d'origine sous peine d'infraction. S'il ne recherche pas activement une solution de réaffectation, cela peut constituer une négligence fautive justifiant une action en licenciement abusif.

Quelles sont les conditions pour bénéficier du reclassement professionnel après inaptitude ?

Pour bénéficier du reclassement professionnel formel, le salarié doit avoir soit 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise, soit disposer d'un certificat d'aptitude médical d'embauche. Sans ces conditions, seule la réaffectation simple s'applique selon l'article L.326-9 du Code du travail.

Un salarié peut-il refuser une nouvelle affectation après avoir été déclaré inapte à son poste ?

Oui, le salarié peut refuser une proposition de réaffectation après déclaration d'inaptitude. Cependant, ce refus peut justifier un licenciement avec préavis si l'employeur prouve qu'il lui est impossible de continuer à l'employer, sauf si le salarié bénéficie de la procédure de reclassement professionnel formel.

Conditions d’exercice

Le salarié a le **droit de refuser** une proposition de réaffectation à un autre poste faite par l'employeur après déclaration d'inaptitude, mais ce refus peut avoir des conséquences importantes sur la poursuite de sa relation de travail.

Après déclaration d'inaptitude par le médecin du travail (article L.326-9), plusieurs situations se présentent :

1. Salarié ne remplissant pas les conditions du reclassement professionnel formel (moins de 3 ans d'ancienneté ET absence de certificat d'aptitude à l'embauche) :

- L'employeur doit "dans la mesure du possible" affecter le salarié à un autre poste adapté
- L'employeur ne peut pas continuer à employer le salarié sur le poste pour lequel il a été déclaré inapte
- Le salarié peut refuser la proposition de réaffectation
- En cas de refus, l'employeur peut procéder à un **licenciement avec préavis**, à condition de prouver qu'il lui était impossible de continuer à employer le salarié
- Le licenciement doit respecter la procédure normale (notification, délai de préavis, indemnité de licenciement si 5 ans d'ancienneté)

2. Salarié remplissant les conditions du reclassement professionnel (3 ans d'ancienneté OU certificat d'aptitude à l'embauche) :

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

- Le médecin du travail peut saisir la Commission mixte (avec l'accord du salarié pour les entreprises de moins de 25 salariés)
- La Commission mixte décide du reclassement interne ou externe
- En cas de **reclassement interne obligatoire** (entreprise de 25 salariés minimum, poste à risques et 10 ans d'ancienneté) : l'employeur est tenu de proposer un poste adapté. Le refus du salarié ne dispense pas l'employeur de son obligation
- Le salarié bénéficie d'une **protection contre le licenciement** pendant 12 mois après notification de la décision de reclassement interne (sauf faute grave)

Le refus doit être exprimé clairement, idéalement par écrit pour des raisons de traçabilité. Le salarié doit évaluer si le poste proposé correspond aux recommandations médicales et à ses capacités résiduelles.

Modalités pratiques

En cas de déclaration d'inaptitude sans reclassement professionnel formel :

L'employeur doit rechercher un poste disponible dans l'entreprise compatible avec les restrictions médicales. Si un poste est identifié, l'employeur en informe le salarié, de préférence par écrit, en précisant :

- La nature du poste et les tâches
- Les conditions de travail et horaires
- La rémunération proposée
- Les adaptations éventuelles prévues

Aucun **délai légal** n'est fixé pour la réponse du salarié. En pratique, un délai raisonnable (quelques jours) est accordé. Le salarié peut :

- **Accepter** la proposition : une nouvelle fiche d'aptitude médicale doit être établie par le médecin du travail pour confirmer l'aptitude au nouveau poste
- **Refuser** la proposition : le refus doit être communiqué à l'employeur, idéalement par écrit. L'employeur n'est alors pas obligé de proposer d'autres postes et peut procéder à un licenciement avec préavis

Pendant cette période, le **contrat de travail n'est pas suspendu**. Le salarié reste tenu de se présenter au travail, même s'il ne peut pas exercer ses fonctions habituelles. L'employeur doit lui assigner des tâches compatibles avec son état ou le dispenser de travail en maintenant sa rémunération.

En cas de reclassement professionnel via la Commission mixte :

Si la Commission mixte décide un reclassement interne, l'employeur doit proposer un poste adapté constaté comme tel par le médecin du travail. Le refus du salarié ne libère pas l'employeur de son obligation de reclassement. Si aucun reclassement acceptable n'est trouvé, l'employeur peut demander une dispense à la Commission mixte en prouvant des "préjudices graves". En cas de refus de reclasser sans dispense, l'employeur doit verser une **taxe de compensation** au Fonds pour l'emploi (jusqu'à 24 mois de salaire).

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Pratiques et recommandations

Pour l'employeur :

- **Documenter minutieusement** toute la procédure : décision d'inaptitude du médecin du travail, recherches de postes disponibles, propositions faites au salarié, réponses reçues
- Vérifier les **conditions d'éligibilité** du salarié au reclassement professionnel (ancienneté, certificat d'aptitude) avant d'agir
- Consulter la **délégation du personnel** sur les possibilités de réaffectation
- En cas de doute sur la procédure applicable, contacter le médecin du travail ou la Division de la santé au travail
- Ne jamais maintenir un salarié sur un poste pour lequel il a été déclaré inapte (interdiction absolue)

Pour le salarié :

- Évaluer objectivement si le poste proposé correspond aux recommandations médicales et aux capacités réelles
- Demander l'avis du **médecin du travail** en cas de doute sur la compatibilité du poste avec l'état de santé
- Prendre en compte que le refus d'une proposition raisonnable peut mener à un licenciement avec préavis
- Vérifier si les conditions du reclassement professionnel formel sont remplies (3 ans ou certificat d'aptitude)
- Se faire accompagner par un **délégué du personnel** ou un conseiller syndical dans les discussions avec l'employeur
- Documenter par écrit toute communication (proposition reçue, refus motivé)

En cas de désaccord :

- Le salarié ou l'employeur peut contester la décision d'inaptitude auprès du **médecin-chef de division** de la Direction de la santé dans un délai de 40 jours
- En cas de licenciement considéré comme abusif, le salarié peut saisir le **tribunal du travail** dans un délai de 3 mois
- La jurisprudence considère qu'un employeur qui ne recherche pas activement une solution de réaffectation commet une négligence fautive pouvant justifier une action en licenciement abusif

Cadre juridique

Dispositions principales :

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

- Article L.326-9 du Code du travail : obligation de l'employeur d'affecter le salarié inapte à un autre poste "dans la mesure du possible" ; interdiction de maintenir le salarié sur un poste pour lequel il a été déclaré inapte
- Articles L.551-1 à L.552-3 du Code du travail : reclassement professionnel interne et externe via la Commission mixte
- Article L.551-3 du Code du travail : obligation de reclassement interne pour les entreprises de 25 salariés et plus (avec possibilité de dispense pour préjudice grave) ; taxe de compensation en cas de refus de reclasser
- Article L.326-8 du Code du travail : communication des conclusions du médecin du travail (aptitude/inaptitude)
- Article L.327-1 du Code du travail : recours contre les décisions du médecin du travail
- Article L.125-4 du Code du travail : cessation de plein droit du contrat en cas de décision de reclassement professionnel externe

Jurisprudence pertinente :

- Cour de cassation, 14 octobre 2021 (CAS-2020-00127) : négligence fautive de l'employeur qui ne recherche pas activement une solution après déclaration d'inaptitude
- Cour de cassation, 18 juin 2020 (CAS-2019-00074) : possibilité pour l'employeur d'invoquer un préjudice grave pour obtenir une dispense de reclassement interne
- Cour d'appel, 11 juin 2020 (CAL-2018-00348) : obligation pour l'employeur de s'enquérir auprès du médecin du travail des suites de la décision d'inaptitude

Le refus d'une proposition de réaffectation par le salarié ne constitue pas en soi une faute justifiant un licenciement pour motif grave, mais peut motiver un licenciement avec préavis si l'employeur démontre qu'il lui est impossible de continuer à employer le salarié. Le salarié licencié après refus d'une réaffectation conserve son droit à l'**indemnité de licenciement** (si 5 ans d'ancienneté) et au **préavis** , dès lors que le licenciement respecte la procédure légale.

La distinction entre la simple réaffectation (article L.326-9) et le reclassement professionnel formel (articles L.551-1 et suivants) est fondamentale : elle détermine les droits et obligations des parties. Il est vivement recommandé de consulter un avocat spécialisé en droit du travail ou la Chambre des salariés avant de prendre une décision définitive, surtout si les enjeux financiers ou la durée du préavis sont importants.

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.