

# Quelle est la différence entre inaptitude partielle et totale au travail au Luxembourg ?

## Réponse courte

L'**inaptitude au travail** au Luxembourg est constatée exclusivement par le **médecin du travail** et se décline selon deux situations distinctes. Dans le premier cas, le salarié ne peut plus exercer son poste actuel mais reste apte à d'autres fonctions avec des aménagements, ce qui déclenche une obligation de reclassement interne pour l'employeur.

Dans le second cas, le salarié est dans l'impossibilité totale d'occuper tout emploi dans l'entreprise, même après adaptation. L'employeur n'a alors aucune obligation de reclassement et peut engager une procédure de licenciement pour inaptitude médicale, sous réserve du respect strict de la procédure légale.

La distinction repose sur les **capacités résiduelles** du salarié évaluées par le médecin du travail, qui détermine les possibilités de mutation, d'adaptation du poste et le caractère transitoire ou définitif de l'inaptitude. Cette évaluation conditionne les obligations de l'employeur et les droits du salarié.

Le non-respect de l'obligation de reclassement en cas d'inaptitude partielle expose l'employeur à des sanctions importantes et à la requalification du licenciement en licenciement abusif. La traçabilité des démarches et la consultation de la délégation du personnel sont essentielles à chaque étape.

## Définition

L'**inaptitude médicale au travail** est une situation formellement constatée par le médecin du travail lors d'un examen médical, généralement à l'issue d'une visite de reprise après maladie ou accident. Cette constatation peut revêtir deux formes selon l'étendue de l'incapacité.

L'**inaptitude avec possibilité de reclassement** (couramment appelée "inaptitude partielle") désigne la situation où le salarié ne peut plus exercer certaines tâches ou fonctions de son poste actuel, mais conserve des **capacités résiduelles** lui permettant d'occuper un autre poste ou des fonctions adaptées au sein de l'entreprise. Le médecin du travail précise alors les restrictions fonctionnelles et recommande des aménagements possibles.

L'**inaptitude sans possibilité de reclassement** (couramment appelée "inaptitude totale") correspond à l'incapacité complète et définitive du salarié à occuper tout emploi dans l'entreprise, même après adaptation ou reclassement interne. Cette situation est constatée lorsque aucun poste compatible avec l'état de santé du salarié n'existe dans l'organisation.

## Questions fréquentes

### Quand la Commission mixte doit-elle être saisie en cas d'inaptitude ?

Pour les entreprises d'au moins 25 salariés, si le salarié possède un certificat d'aptitude initial ou une ancienneté d'au moins 3 ans, le médecin du travail saisit obligatoirement la Commission mixte qui décide du reclassement professionnel interne ou externe. Pour les entreprises de moins de 25 salariés, cette saisine est facultative et nécessite l'accord du salarié.

### Quelle est la différence entre inaptitude partielle et totale au travail au Luxembourg ?

L'inaptitude partielle (avec possibilité de reclassement) signifie que le salarié ne peut plus exercer son poste actuel mais reste apte à d'autres fonctions avec des aménagements, obligeant l'employeur à rechercher un reclassement interne. L'inaptitude totale (sans possibilité de reclassement) correspond à l'incapacité complète du salarié à occuper tout emploi dans l'entreprise, permettant à l'employeur d'engager une procédure de licenciement sans obligation de reclassement.

### Quelles sont les obligations de l'employeur en cas d'inaptitude partielle ?

En cas d'inaptitude avec possibilité de reclassement, l'employeur doit mener une recherche active et documentée incluant l'examen de tous les postes disponibles, l'évaluation des adaptations possibles, la consultation obligatoire de la délégation du personnel et la traçabilité écrite de toutes les démarches entreprises.

### Qui peut constater l'inaptitude au travail d'un salarié au Luxembourg ?

Seul le médecin du travail compétent est habilité à constater l'inaptitude au travail, conformément aux articles L.326-9 et suivants du Code du travail. Cette constatation intervient après un processus rigoureux incluant l'étude du poste de travail et, sauf danger immédiat, un réexamen du salarié après deux semaines.

## Conditions d'exercice

Seul le **médecin du travail compétent** est habilité à constater l'inaptitude, conformément aux articles [L.326-9](#) et suivants du Code du travail. Cette constatation intervient après un processus rigoureux incluant l'étude du poste de travail, l'analyse des conditions de travail et, sauf danger immédiat, un réexamen du salarié après deux semaines.

Le médecin du travail établit un **avis motivé** détaillant les capacités de travail résiduelles, les possibilités de mutation, l'adaptation éventuelle du poste, le caractère transitoire ou définitif de l'inaptitude, et la périodicité des réévaluations médicales (inférieure à deux ans, sauf restrictions définitives).

Type d'inaptitude	Capacités résiduelles	Obligation employeur	Procédure applicable
<b>Avec possibilité de reclassement</b>	Aptitude à d'autres fonctions adaptées	Recherche active de reclassement interne obligatoire	Articles <a href="#">L.326-9</a> et <a href="#">L.551-1</a>
<b>Sans possibilité de reclassement</b>	Aucune fonction compatible dans l'entreprise	Aucune obligation de reclassement	Procédure de licenciement <a href="#">L.551-1</a>

Pour les entreprises d'au moins **25 salariés**, si le salarié possède un certificat d'aptitude initial ou une ancienneté d'au moins 3 ans, le médecin du travail saisit obligatoirement la **Commission mixte** qui décide du reclassement professionnel interne ou externe. Pour les entreprises de moins de 25 salariés, cette saisine est facultative et nécessite l'accord du salarié.

## Modalités pratiques

À réception de l'avis d'inaptitude, l'employeur doit analyser la situation et déterminer les actions appropriées selon le type d'inaptitude constaté.

Étape	Délai / Donnée	Base légale
<b>Seuil déclenchant saisine Commission mixte</b>	25 salariés ou plus	Article <a href="#">L.326-9</a> §5
<b>Ancienneté minimale requise</b>	3 ans minimum (sauf certificat aptitude initial)	Article <a href="#">L.551-1</a> §1
<b>Périodicité réévaluation médicale</b>	Moins de 2 ans (sauf restrictions définitives)	Article <a href="#">L.326-9</a> §5
<b>Délai protection licenciement</b>	12 mois après notification décision reclassement	Article <a href="#">L.551-2</a> §2
<b>Impossibilité emploi salarié inapte</b>	Interdiction immédiate dès constatation	Article <a href="#">L.326-9</a> §3

**En cas d'inaptitude avec possibilité de reclassement**, l'employeur doit mener une recherche active et documentée incluant :

- L'examen de tous les postes disponibles correspondant aux capacités résiduelles
- L'évaluation des adaptations possibles (horaires, outils, conditions de travail)
- La consultation obligatoire de la **délégation du personnel**
- La traçabilité écrite de toutes les démarches entreprises

**En cas d'inaptitude sans possibilité de reclassement**, l'employeur peut engager une procédure de licenciement spécifique comprenant :

- La consultation préalable de la délégation du personnel
- L'information obligatoire de l'**Inspection du travail et des mines (ITM)**
- Le respect de la procédure prévue à l'article [L.551-1](#)
- La conservation de l'avis médical au dossier du salarié

Dans tous les cas, l'employeur doit garantir le respect du RGPD pour le traitement des données médicales et maintenir l'égalité de traitement entre les salariés.

## Pratiques et recommandations

Il est fortement recommandé d'organiser rapidement un **entretien avec le salarié** dès réception de l'avis d'inaptitude, afin d'évaluer conjointement les solutions envisageables, d'expliquer la démarche et de maintenir le dialogue social.

Pour l'inaptitude avec possibilité de reclassement, la recherche de solutions doit être exhaustive et tracée par écrit. Chaque poste examiné, chaque adaptation envisagée et chaque raison d'impossibilité doivent être documentés. Cette documentation protège l'employeur en cas de contentieux et démontre le sérieux de la démarche.

La collaboration étroite avec le médecin du travail est essentielle pour bien comprendre les capacités résiduelles du salarié et identifier les aménagements possibles. N'hésitez pas à solliciter des précisions sur l'avis médical si nécessaire.

En cas d'inaptitude sans possibilité de reclassement, veillez au respect strict de la procédure de licenciement. Toute irrégularité peut entraîner la nullité du licenciement ou des dommages et intérêts substantiels. La consultation de la délégation du personnel et l'information de l'ITM sont des étapes incontournables.

Anticipez les situations d'inaptitude en développant une politique de prévention et en maintenant un dialogue régulier avec le médecin du travail et les représentants du personnel. Cette approche proactive permet de mieux gérer ces situations délicates sur le plan humain et juridique.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Articles <u>L.326-1</u> à <u>L.326-6</u></b>	Examens médicaux, constatation de l'aptitude et de l'inaptitude
<b>Article <u>L.326-9</u></b>	Constatation de l'inaptitude par le médecin du travail, procédure d'étude du poste, saisine de la Commission mixte
<b>Article <u>L.551-1</u></b>	Reclassement professionnel des salariés incapables d'occuper leur dernier poste, conditions d'éligibilité
<b>Article <u>L.551-2</u></b>	Obligation de reclassement pour entreprises de 25 salariés et plus, protection contre le licenciement
<b>Article <u>L.551-3</u></b>	Procédure de licenciement en cas d'impossibilité de reclassement
<b>Article <u>L.552-1</u></b>	Commission mixte, décision de reclassement interne ou externe
<b>Loi du 17 juin 1994</b>	Organisation de la santé et de la sécurité des travailleurs au travail
<b>Articles <u>L.241-1</u> et suivants</b>	Égalité de traitement et non-discrimination
<b>Articles <u>L.261-1</u> et suivants</b>	Protection des données à caractère personnel des salariés
<b>RGPD</b>	Protection des données de santé

L'absence de recherche sérieuse, active et documentée de reclassement en cas d'inaptitude avec possibilité de reclassement expose l'employeur à un risque élevé de requalification du licenciement en licenciement abusif. La traçabilité complète des démarches et le respect scrupuleux de la procédure légale sont impératifs.

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.