

# Licencier un salarié déclaré inapte : avec ou sans indemnité ?

## Réponse courte

Un salarié déclaré inapte ne peut être licencié sans indemnité que s'il a commis une **faute grave**. La seule inaptitude, qu'elle soit d'origine professionnelle ou non professionnelle, n'exclut pas le droit aux indemnités légales de départ, de préavis et de congé.

L'inaptitude médicalement constatée par le médecin du travail ne constitue pas un motif de licenciement sans indemnité. Avant tout licenciement, l'employeur doit impérativement respecter son **obligation de reclassement** en recherchant un poste compatible avec les capacités résiduelles du salarié.

En l'absence de faute grave, le salarié inapte licencié bénéficie de l'**indemnité de départ** (1 à 12 mois de salaire selon l'ancienneté), de l'**indemnité compensatoire de préavis** et de l'**indemnité pour congé non pris**. Le non-versement de ces indemnités expose l'employeur à des sanctions pour licenciement abusif devant le tribunal du travail.

## Définition

L'**inaptitude au travail** correspond à la situation dans laquelle un salarié, après avis médical du médecin du travail, est déclaré définitivement inapte à occuper son poste. Cette inaptitude peut résulter d'une maladie, d'un accident professionnel ou non professionnel, ou d'une dégradation de l'état de santé. L'avis d'inaptitude doit être formellement notifié à l'employeur et au salarié par lettre recommandée, et il s'impose à l'entreprise.

L'inaptitude est constatée à l'issue d'un examen médical réalisé par le **médecin du travail compétent**, conformément à la procédure prévue par l'article L.326-9 du Code du travail. Sauf danger immédiat, 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. Cette étude doit porter sur les possibilités de mutation et de transformation du poste.

L'inaptitude peut être d'origine professionnelle ou non professionnelle, mais dans tous les cas, elle doit être attestée par le médecin du travail. L'employeur ne peut continuer à employer un salarié déclaré inapte au poste pour lequel l'inaptitude a été constatée.

## Questions fréquentes

### À quelles indemnités a droit un salarié inapte licencié sans faute grave ?

Le salarié inapte licencié sans faute grave bénéficie de l'indemnité de départ (1 à 12 mois selon l'ancienneté), de l'indemnité compensatoire de préavis et de l'indemnité pour congé non pris. Ces indemnités doivent être versées au moment où le salarié quitte effectivement le travail.

### Peut-on licencier un salarié déclaré inapte sans lui verser d'indemnités ?

Non, un salarié déclaré inapte ne peut être licencié sans indemnité que s'il a commis une faute grave. La seule inaptitude médicale ne constitue pas un motif de licenciement sans indemnité et le salarié conserve ses droits aux indemnités légales de départ, de préavis et de congé.

### Que risque l'employeur qui licencie un salarié inapte sans respecter la procédure ?

L'employeur s'expose à une condamnation pour licenciement abusif devant le tribunal du travail et au paiement des indemnités dues, majorées le cas échéant de dommages et intérêts. Il est essentiel de documenter toutes les démarches de reclassement et de respecter la procédure contradictoire.

### Quelles sont les obligations de l'employeur avant de licencier un salarié inapte ?

L'employeur doit impérativement respecter son obligation de reclassement en recherchant un poste compatible avec les capacités résiduelles du salarié, en collaboration avec le médecin du travail et la délégation du personnel. Ce n'est qu'en cas d'impossibilité avérée et documentée de reclassement que le licenciement peut être envisagé.

## Conditions d'exercice

Avant de procéder à un licenciement pour inaptitude, l'employeur doit impérativement respecter l'**obligation de reclassement** prévue par l'article L.326-9(4) du Code du travail. Cette obligation consiste à rechercher, dans la mesure du possible, un poste de travail compatible avec les capacités résiduelles du salarié déclaré inapte.

Le reclassement doit être envisagé en collaboration avec le **médecin du travail** et, le cas échéant, la **délégation du personnel**. L'article L.414-3(13) du Code du travail prévoit que la délégation du personnel doit collaborer dans la mise en œuvre des reclassements internes. Le reclassement peut concerner un autre poste au sein de l'entreprise ou, dans le cas d'un groupe de sociétés, au sein du groupe.

Ce n'est qu'en cas d'**impossibilité avérée de reclassement**, dûment constatée et motivée, que le licenciement peut être envisagé. L'impossibilité de reclassement doit être objective et documentée : absence de poste disponible, incompatibilité entre les capacités résiduelles du salarié et les postes existants, ou refus du salarié d'un poste de reclassement proposé.

L'égalité de traitement et la **non-discrimination** doivent être garanties tout au long de la procédure, conformément à l'article L.241-1 du Code du travail. Le handicap ou l'état de santé ne peuvent justifier une discrimination dans le processus de reclassement.

## Modalités pratiques

L'employeur doit engager une **procédure de reclassement interne** dès réception de l'avis d'inaptitude du médecin du travail. Cette procédure implique de documenter toutes les démarches entreprises : identification des postes disponibles, analyse de leur compatibilité avec les capacités résiduelles du salarié, consultations avec le médecin du travail et, le cas échéant, sollicitation de l'avis de la délégation du personnel.

Toutes les étapes doivent être **tracées et conservées** dans le dossier du salarié pour assurer la traçabilité de la procédure. Cette documentation est essentielle en cas de contestation ultérieure devant le tribunal du travail.

Si aucun reclassement n'est possible, l'employeur peut notifier le **licenciement** au salarié, en respectant la procédure de licenciement prévue par les articles [L.124-2](#) et suivants du Code du travail, incluant l'entretien préalable si l'entreprise occupe au moins 150 salariés.

#### Indemnisation du salarié inapte licencié (hors faute grave) :

Indemnité	Montant / Conditions	Base légale
<b>Indemnité de départ</b>	1 mois après 5 ans d'ancienneté 2 mois après 10 ans 3 mois après 15 ans 6 mois après 20 ans 9 mois après 25 ans 12 mois après 30 ans	Article <a href="#">L.124-7</a>
<b>Indemnité compensatoire de préavis</b>	Salaire correspondant à la durée du préavis non effectué	Article <a href="#">L.124-6</a>
<b>Indemnité de congé non pris</b>	Indemnité pour les jours de congé acquis et non pris	Article <a href="#">L.233-12</a>

Le licenciement **sans indemnité** n'est légalement admis qu'en cas de **faute grave** du salarié, établie conformément à l'article [L.124-10](#) du Code du travail, et indépendamment de l'inaptitude. La seule inaptitude, même d'origine non professionnelle, ne constitue pas une cause d'exclusion des indemnités légales.

L'employeur est tenu de régler l'indemnité de départ au moment où le salarié quitte effectivement le travail.

L'indemnité compensatoire de préavis et l'indemnité de congé non pris doivent également être versées à cette date.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de solliciter systématiquement l'**avis écrit du médecin du travail** et de conserver la trace de toutes les démarches de reclassement, y compris les échanges avec la délégation du personnel. Cette documentation constitue la preuve de la bonne foi de l'employeur et du respect de ses obligations légales.

L'employeur doit veiller à respecter la **procédure contradictoire** et à motiver précisément l'impossibilité de reclassement dans la lettre de licenciement. La motivation doit être factuelle, objective et documentée. Une motivation insuffisante ou approximative peut entraîner la requalification du licenciement en licenciement abusif.

En cas de doute sur la qualification de la **faute grave**, il est prudent de consulter un conseil juridique spécialisé avant toute décision de licenciement sans indemnité. La jurisprudence luxembourgeoise applique des critères stricts pour reconnaître la faute grave : le fait ou la faute doit rendre immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Toute omission dans la procédure expose l'employeur à un risque de contestation devant le **tribunal du travail** et à une condamnation au paiement des indemnités dues, majorées le cas échéant de dommages et intérêts pour licenciement abusif. L'encadrement humain de la procédure, la transparence dans les échanges et la documentation rigoureuse des décisions sont essentiels pour garantir la conformité juridique et la protection des droits du salarié.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Article <u>L.326-8</u></b>	Communication de l'avis d'inaptitude par le médecin du travail
<b>Article <u>L.326-9</u></b>	Procédure de constatation de l'inaptitude, étude du poste, obligation de reclassement dans la mesure du possible
<b>Articles <u>L.124-2</u> et suivants</b>	Procédure générale de licenciement
<b>Article <u>L.124-6</u></b>	Indemnité compensatoire de préavis
<b>Article <u>L.124-7</u></b>	Indemnité de départ (barèmes selon ancienneté)
<b>Article <u>L.124-10</u></b>	Licenciement pour motif grave (seul cas de licenciement sans indemnité)
<b>Article <u>L.233-12</u></b>	Indemnité de congé non pris en cas de fin de contrat
<b>Article <u>L.241-1</u></b>	Principe d'égalité de traitement et non-discrimination
<b>Article <u>L.414-3(13)</u></b>	Collaboration de la délégation du personnel dans les reclassements internes

L'absence de versement des indemnités légales en cas de licenciement d'un salarié inapte, hors faute grave, expose l'employeur à une condamnation pour licenciement abusif. Il est impératif de respecter l'obligation de reclassement, la traçabilité de la procédure et l'égalité de traitement.

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.