

# Quelles indemnités sont dues en cas de licenciement pour inaptitude physique ?

## Réponse courte

En cas de licenciement pour inaptitude physique au Luxembourg, le salarié a droit à l'**indemnité de départ** prévue à l'article L.124-7 du Code du travail, à condition d'avoir au moins **cinq ans d'ancienneté continue** chez le même employeur. Le montant varie selon l'ancienneté : 1 mois de salaire pour 5 à 10 ans, 2 mois pour 10 à 15 ans, 3 mois pour 15 à 20 ans, 6 mois pour 20 à 25 ans, 9 mois pour 25 à 30 ans, et 12 mois pour 30 ans et plus.

S'ajoutent l'**indemnité compensatoire de préavis** si le salarié est dispensé d'exécuter son préavis, ainsi que l'**indemnité compensatrice de congés payés** pour les jours non pris. Ces indemnités doivent être versées dans les délais légaux après notification écrite du licenciement.

## Définition

Le **licenciement pour inaptitude physique** correspond à la rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur, fondée sur l'impossibilité médicalement constatée pour le salarié d'exercer ses fonctions, de façon temporaire ou définitive, à la suite d'une maladie ou d'un accident. Cette inaptitude doit être reconnue par le **médecin du travail**, selon la procédure prévue par le Code du travail luxembourgeois.

L'inaptitude physique se distingue de l'incapacité temporaire de travail, car elle implique une impossibilité durable ou définitive d'occuper le poste, même après aménagements raisonnables. La reconnaissance officielle de l'inaptitude est une condition préalable à toute démarche de licenciement pour ce motif.

## Questions fréquentes

### Comment est calculée l'indemnité de départ pour inaptitude physique ?

L'indemnité varie selon l'ancienneté : 1 mois de salaire pour 5-10 ans, 2 mois pour 10-15 ans, 3 mois pour 15-20 ans, 6 mois pour 20-25 ans, 9 mois pour 25-30 ans, et 12 mois pour 30 ans et plus. Le salaire de référence est la moyenne des 12 derniers mois.

### L'employeur peut-il licencier directement un salarié inapte physiquement ?

Non, l'employeur doit d'abord respecter l'obligation de reclassement interne en recherchant activement un poste compatible avec les capacités du salarié. Le licenciement n'est possible que si aucun reclassement n'est envisageable ou si le salarié refuse le poste proposé.

### Quelles indemnités sont dues lors d'un licenciement pour inaptitude physique au Luxembourg ?

Le salarié licencié pour inaptitude physique a droit à l'indemnité de départ (de 1 à 12 mois de salaire selon l'ancienneté, minimum 5 ans requis), à l'indemnité compensatoire de préavis si dispensé de travail, et à l'indemnité compensatrice de congés payés non pris.

### Qui peut bénéficier de l'indemnité de départ en cas de licenciement pour inaptitude physique ?

Seuls les salariés ayant au moins 5 ans d'ancienneté continue chez le même employeur peuvent prétendre à l'indemnité de départ prévue à l'article L.124-7 du Code du travail luxembourgeois.

## Conditions d'exercice

Avant d'envisager un licenciement pour inaptitude physique, l'employeur doit impérativement respecter l'**obligation de reclassement interne** prévue par la loi. Cette obligation consiste à rechercher activement un poste compatible avec les capacités résiduelles du salarié, en tenant compte des recommandations du médecin du travail.

Le licenciement ne peut intervenir que si aucun reclassement n'est possible, ou si le salarié refuse de manière formelle et motivée le poste proposé dans le cadre du reclassement. L'avis du médecin du travail, attestant de l'inaptitude et de l'impossibilité de reclassement, doit être obtenu et conservé. L'employeur doit également respecter le principe d'égalité de traitement et garantir la traçabilité de toutes les démarches entreprises.

## Modalités pratiques

En cas de licenciement pour inaptitude physique, le salarié bénéficie de l'**indemnité de départ** prévue à l'article L.124-7 du Code du travail, sous réserve d'une ancienneté d'au moins cinq ans de service continu auprès du même employeur.

### Barème de l'indemnité de départ selon l'ancienneté :

| Ancienneté de service | Montant de l'indemnité | Base légale             |
|-----------------------|------------------------|-------------------------|
| 5 à moins de 10 ans   | 1 mois de salaire      | Art. <u>L.124-7</u> (1) |
| 10 à moins de 15 ans  | 2 mois de salaire      | Art. <u>L.124-7</u> (1) |
| 15 à moins de 20 ans  | 3 mois de salaire      | Art. <u>L.124-7</u> (1) |
| 20 à moins de 25 ans  | 6 mois de salaire      | Art. <u>L.124-7</u> (1) |
| 25 à moins de 30 ans  | 9 mois de salaire      | Art. <u>L.124-7</u> (1) |
| 30 ans et plus        | 12 mois de salaire     | Art. <u>L.124-7</u> (1) |

Le **salaire de référence** correspond à la moyenne des douze derniers mois précédant la notification du licenciement. L'ancienneté de service est appréciée à la date d'expiration du délai de préavis, même si le salarié bénéficie de la dispense de travail.

### Autres indemnités cumulables :

- **Indemnité compensatoire de préavis** (article L.124-6) : si le salarié est dispensé d'exécuter son préavis, égale au salaire correspondant à la durée du préavis restant à courir.
- **Indemnité compensatrice de congés payés** : pour les jours de congé non pris à la date de la rupture.

L'employeur doit notifier le licenciement par écrit, en précisant le motif et en respectant les délais de préavis prévus à l'article L.124-2, qui varient selon l'ancienneté du salarié. Toutes les sommes dues doivent être versées dans les délais légaux.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **documenter chaque étape de la procédure**, notamment la recherche de reclassement, les échanges avec le médecin du travail et la notification du licenciement. L'employeur doit veiller à respecter scrupuleusement les délais de préavis et à verser l'ensemble des indemnités dues dans les délais légaux.

La **traçabilité des démarches** et la conservation des avis médicaux sont essentielles pour se prémunir contre tout contentieux. Toute irrégularité dans la procédure ou omission dans le paiement des indemnités expose l'employeur à des sanctions prud'homales, telles que la réintégration du salarié ou l'octroi de dommages et intérêts.

Il est conseillé d'impliquer le service du personnel et, le cas échéant, la délégation du personnel, pour garantir la conformité de la procédure. Une attention particulière doit être portée au respect des montants légaux de l'indemnité de départ selon le barème de l'article [L.124-7](#).

## Cadre juridique

| Référence                              | Objet   |
|--|---|
| <b>Article <a href="#">L.124-2</a></b> | Préavis et entretien préalable au licenciement              |
| <b>Article <a href="#">L.124-6</a></b> | Indemnité compensatoire de préavis                          |
| <b>Article <a href="#">L.124-7</a></b> | Indemnité de départ (montants selon ancienneté)             |
| <b>Article <a href="#">L.326-8</a></b> | Constatation de l'inaptitude par le médecin du travail      |
| <b>Article <a href="#">L.551-1</a></b> | Reclassement professionnel interne et externe               |
| <b>Article <a href="#">L.551-2</a></b> | Obligation de reclassement (nullité du licenciement)        |
| <b>Article <a href="#">L.552-1</a></b> | Commission mixte pour le reclassement professionnel         |
| <b>Article <a href="#">L.552-2</a></b> | Procédure de reclassement et saisine de la Commission mixte |

Principes généraux de non-discrimination et de proportionnalité. Jurisprudence nationale sur la procédure de reclassement et la protection du salarié inapte.

L'employeur doit s'assurer que la procédure d'inaptitude et de reclassement a été intégralement respectée avant toute notification de licenciement. Le non-respect de ces obligations peut entraîner la nullité de la rupture et des sanctions prud'homales, y compris la réintégration du salarié ou l'octroi de dommages et intérêts.

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.