

Un salarié déclaré inapte peut-il être exonéré de certaines tâches contractuelles au Luxembourg ?

Réponse courte

Au Luxembourg, un salarié peut être exonéré de certaines tâches contractuelles uniquement sur base d'un **avis médical formel** du **médecin du travail compétent**. Cette exonération s'inscrit dans deux cadres juridiques distincts : l'**inaptitude médicale** (articles [L.326-1](#) et suivants) ou le **reclassement professionnel interne** (articles [L.551-1](#) et suivants du Code du travail).

Lorsque le médecin du travail déclare le salarié **inapte à occuper son poste**, l'employeur doit, dans la mesure du possible, l'**affecter à un autre poste adapté** à ses capacités résiduelles. Si le médecin constate une **incapacité partielle**, le salarié peut être maintenu sur son poste avec **adaptation des tâches** ou **réduction du temps de travail**, formalisées par décision de la Commission mixte dans le cadre du reclassement professionnel.

L'exonération doit être strictement limitée aux **tâches explicitement mentionnées** dans l'avis médical. L'employeur ne peut plus occuper le salarié sur les tâches déclarées incompatibles avec son état de santé. Toute adaptation doit respecter le principe de **non-discrimination** et être **documentée par écrit**.

Définition

L'inaptitude médicale correspond à la décision du médecin du travail compétent constatant qu'un salarié ne peut plus exercer les tâches de son poste actuel pour des raisons de santé. Elle se distingue de l'**invalidité** (reconnaissance par le Contrôle médical de la sécurité sociale - CMSS) qui entraîne généralement la suspension ou cessation du contrat de travail avec attribution d'une pension.

Le reclassement professionnel interne (articles [L.551-1](#) et suivants) s'applique au salarié qui présente une **incapacité pour exécuter les tâches correspondant à son dernier poste de travail** par suite de maladie ou d'infirmité, mais qui n'est **pas considéré comme invalide** au sens de l'article 187 du Code de la sécurité sociale. Ce dispositif permet l'adaptation du poste ou la réaffectation au sein de l'entreprise.

L'**adaptation des tâches** désigne la modification des missions contractuelles du salarié pour les rendre compatibles avec ses capacités résiduelles, sur base d'une évaluation médicale précise.

Questions fréquentes

Comment fonctionne le reclassement professionnel interne pour adapter les tâches d'un salarié ?

Le reclassement professionnel interne s'applique aux salariés présentant une incapacité partielle sans être invalides. La procédure implique un examen médical, la saisine de la Commission mixte qui peut décider d'une adaptation du poste ou d'une réduction du temps de travail jusqu'à 20% (exceptionnellement 75%), et l'établissement d'une fiche médicale d'aptitude au nouveau poste.

Qu'est-ce que l'inaptitude médicale et comment permet-elle d'exonérer un salarié de certaines tâches au Luxembourg ?

L'inaptitude médicale est la décision du médecin du travail constatant qu'un salarié ne peut plus exercer les tâches de son poste actuel pour des raisons de santé. Elle permet d'exonérer le salarié des tâches déclarées incompatibles avec son état de santé et oblige l'employeur à proposer un poste adapté à ses capacités résiduelles dans la mesure du possible.

Quelles sont les obligations de l'employeur lorsqu'un salarié est déclaré inapte à certaines tâches ?

L'employeur doit rechercher loyalement un poste adapté aux capacités résiduelles du salarié, ne plus l'occuper sur les tâches déclarées inaptes, respecter les recommandations médicales, et formaliser les adaptations par un avenant au contrat. Si aucune réaffectation n'est possible, il peut procéder au licenciement avec préavis.

Qui peut décider de l'exonération de tâches contractuelles pour un salarié au Luxembourg ?

Seul le médecin du travail compétent peut décider de l'exonération de certaines tâches contractuelles sur base d'un avis médical formel. L'employeur ne peut pas de sa propre initiative exonérer un salarié de ses tâches sans cette base médicale légale.

Conditions d'exercice

Pour l'inaptitude médicale (articles L.326-1 et suivants) :

L'employeur doit saisir le **médecin du travail compétent** qui examine le salarié et détermine son aptitude. Si le médecin constate l'inaptitude, il précise dans son avis les **restrictions fonctionnelles** et peut recommander une réaffectation. L'employeur doit alors, **dans la mesure du raisonnable** :

- Proposer un **poste adapté** aux capacités résiduelles du salarié
- Ne plus occuper le salarié sur le poste déclaré inapte
- Respecter les recommandations médicales

Si aucune réaffectation n'est possible (absence de poste adapté, restructuration profonde nécessaire), l'employeur peut procéder au **licenciement avec préavis** du salarié inapte.

Pour le reclassement professionnel interne (articles L.551-1 et suivants) :

Le salarié doit remplir les conditions suivantes :

- Présenter une **incapacité d'occuper son dernier poste** par suite de maladie ou d'infirmité
- Ne **pas être considéré comme invalide** au sens du Code de la sécurité sociale
- Occuper son poste depuis **au moins 3 ans** ou posséder un **certificat d'aptitude** établi lors de l'embauche

La procédure implique :

1. **Saisine du médecin du travail compétent** par le Contrôle médical ou l'employeur
2. **Examen médical** et avis motivé sur les capacités résiduelles
3. **Saisine de la Commission mixte** si incapacité confirmée
4. **Décision de reclassement** interne avec adaptation du poste ou réduction du temps de travail (jusqu'à 20%, exceptionnellement 75%)
5. **Demande patronale** précisant les tâches et aménagements proposés
6. **Fiche médicale d'aptitude** au nouveau poste par le médecin du travail

Modalités pratiques

Démarche de l'employeur en cas d'inaptitude :

1. **Saisine du médecin du travail** : obligatoire après 6 semaines d'absence continue ou sur demande
2. **Réception de l'avis médical** : précise les restrictions et recommandations
3. **Recherche d'un poste adapté** : dans la mesure du possible, sans obligation de créer un poste ou de licencier un autre salarié
4. **Proposition formelle** : poste adapté aux capacités résiduelles avec même niveau de qualification et salaire équivalent si possible
5. **Collaboration du salarié** : obligation de bonne foi dans l'examen des propositions

L'employeur **ne peut plus occuper** le salarié sur le poste déclaré inapte (article L.326-9(3)). Le salarié doit néanmoins se présenter au travail et examiner sérieusement les propositions de réaffectation.

Procédure de reclassement professionnel interne :

Après décision de la **Commission mixte** :

1. L'employeur envoie une **demande patronale** au médecin du travail précisant les tâches et aménagements envisagés
2. Le médecin du travail établit une **fiche médicale d'aptitude** au nouveau poste (preuve que l'employeur a satisfait à son obligation)
3. Les **décisions de la Commission mixte** concernant l'adaptation du temps de travail et les modalités d'aménagement **s'imposent à l'employeur**
4. Le salarié en reclassement bénéficie du **statut de personne en reclassement professionnel** et d'une **indemnité compensatoire**
5. **Réévaluations médicales périodiques** selon la périodicité fixée par le médecin du travail (moins de 2 ans sauf restrictions définitives)

Formalisation obligatoire :

- **Avenant au contrat** précisant les nouvelles tâches et conditions
- **Documentation** de l'avis médical et des propositions faites
- **Consultation** de la délégation du personnel si applicable

Pratiques et recommandations

Anticipation et prévention :

- Solliciter l'avis du médecin du travail **dès les premiers signes** de difficultés médicales
- Maintenir le **dialogue** avec le salarié concerné tout au long du processus
- Documenter **systématiquement** chaque étape (convocations, propositions, refus éventuels)

Recherche loyale de solutions :

- Examiner **sérieusement toutes les possibilités** d'adaptation au sein de l'entreprise
- Consulter le médecin du travail sur la **compatibilité des postes** disponibles
- Impliquer le **service des ressources humaines** dans l'identification des postes adaptés
- Ne pas se limiter à une seule proposition si d'autres options existent

Respect des droits du salarié :

- Garantir le principe de **non-discrimination** fondée sur l'état de santé (article [L.241-1](#))
- Assurer l'**égalité de traitement** avec les autres salariés
- Préserver autant que possible le **niveau de rémunération** et de qualification
- Informer clairement le salarié de ses **droits et obligations**

En cas de désaccord :

- Le salarié peut contester la décision du médecin du travail devant la **Commission de recours**
- Possibilité de saisir l'**Inspection du travail et des mines (ITM)** pour avis
- Recours devant le **Conseil arbitral de la sécurité sociale** (40 jours) contre les décisions de la Commission mixte
- Voie judiciaire devant les **juridictions du travail** en cas de litige sur le licenciement

Collaboration avec les instances :

- Travailler en **concertation** avec le médecin du travail (bien que son accord préalable ne soit pas légalement requis)
- Consulter le **comité de sécurité et santé** le cas échéant
- Solliciter l'**Agence pour le développement de l'emploi (ADEM)** pour les mesures d'accompagnement du reclassement

Cadre juridique

Référence	Objet
Articles L.326-1 à L.326-15 du Code du travail	Procédure d'inaptitude médicale, obligations de l'employeur, garanties procédurales, interdiction d'occuper le salarié sur le poste déclaré inapte
Article L.326-9(3) du Code du travail	Interdiction d'occuper le salarié sur le poste pour lequel il a été déclaré inapte
Articles L.551-1 à L.551-7 du Code du travail	Reclassement professionnel des salariés incapables d'occuper leur dernier poste de travail, conditions d'éligibilité, reclassement interne
Articles L.552-1 à L.552-3 du Code du travail	Commission mixte de reclassement, procédure de saisine, délais et décisions
Article L.241-1 du Code du travail	Interdiction de toute discrimination fondée sur l'état de santé ou le handicap
Articles L.312-1 à L.312-6 du Code du travail	Obligations générales de sécurité et santé au travail, adaptation des postes de travail
Article 187 du Code de la sécurité sociale	Définition de l'invalidité (distinction avec l'incapacité de travail)
Jurisprudence nationale	Obligation pour l'employeur d'examiner loyalement les possibilités d'aménagement sans obligation de résultat, collaboration requise du salarié, impossibilité de refuser de se présenter au travail en attendant une proposition
Loi du 23 juillet 2015	Modernisation du reclassement professionnel

La distinction entre **invalidité**, **inaptitude** et **incapacité de travail** est fondamentale en droit luxembourgeois. L'**invalidité** (reconnue par le CMSS) entraîne généralement la fin du contrat de travail avec pension. L'**inaptitude** (décision du médecin du travail) ouvre le droit à une réaffectation ou à un licenciement. L'**incapacité sans invalidité** peut conduire au reclassement professionnel avec maintien du contrat adapté.

L'employeur qui refuse d'examiner sérieusement les possibilités d'adaptation ou qui occupe le salarié sur un poste déclaré inapte s'expose à des sanctions pour violation des obligations légales et à des dommages et intérêts pour **licenciement abusif** ou **discrimination**.

Le **statut de personne en reclassement professionnel** offre une protection renforcée : protection contre le licenciement pendant la procédure (jusqu'à 1 an après notification de la décision), indemnité compensatoire, accompagnement personnalisé par l'**ADEM**.

La **charge de la preuve** repose sur l'employeur qui doit démontrer avoir fait des efforts loyaux de réaffectation. Le salarié doit quant à lui collaborer de bonne foi et examiner sérieusement les propositions faites.

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.