Comment procéder au licenciement d'un salarié déclaré inapte par le médecin du travail ?

Réponse courte

Le licenciement d'un salarié déclaré **inapte** au Luxembourg intervient après une **déclaration officielle** émise par le **médecin du travail** compétent, conformément à l'article L.326-9 du Code du travail. L'employeur doit respecter une procédure stricte qui varie selon la taille de l'entreprise et l'ancienneté du salarié.

Dans tous les cas, l'employeur **ne peut plus occuper** le salarié au poste pour lequel il a été déclaré inapte et doit, dans la mesure du possible, chercher à le **réaffecter à un autre poste** adapté à ses capacités résiduelles. Si aucune réaffectation n'est possible, l'employeur peut procéder à un **licenciement avec préavis**, à condition de pouvoir démontrer l'impossibilité de continuer à employer le salarié.

Le licenciement doit être notifié par **lettre recommandée** mentionnant l'inaptitude comme motif, sans détailler d'informations médicales confidentielles. Les **délais de préavis légaux** s'appliquent selon l'ancienneté du salarié (2, 4 ou 6 mois), mais le salarié ne peut pas exécuter ce préavis sur le poste pour lequel il est inapte. L'employeur reste tenu de verser la rémunération correspondant au préavis.

Le salarié licencié bénéficie des **indemnités de départ** prévues à l'article L.124-7 du Code du travail s'il justifie d'au moins **5 ans d'ancienneté** continue chez le même employeur (de 1 à 12 mois de salaire selon l'ancienneté).

Définition

L'**inaptitude au travail** désigne l'incapacité médicalement constatée par le **médecin du travail** d'exercer les tâches correspondant à son dernier poste de travail.

Cette notion, distincte de l'**incapacité de travail** au sens de l'article L.121-6 du Code du travail, signifie que le salarié ne peut plus, en raison de l'altération de ses aptitudes, occuper de façon appropriée et sans conséquences dommageables excessives pour lui-même le dernier poste auquel il était affecté.

Point important : Le salarié déclaré inapte conserve toutefois des **capacités résiduelles** qui peuvent lui permettre d'exercer d'autres fonctions. L'inaptitude peut être temporaire ou définitive, partielle ou totale pour le poste concerné.

La déclaration d'inaptitude relève exclusivement du **médecin du travail compétent**, après examen médical et étude du poste de travail.

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

Questions fréquentes

Qu'est-ce que l'inaptitude au travail et comment procéder au licenciement d'un salarié déclaré inapte ?

L'inaptitude au travail est l'incapacité médicalement constatée par le médecin du travail d'exercer les tâches du dernier poste de travail. Le licenciement ne peut intervenir qu'après une déclaration formelle d'inaptitude et une recherche obligatoire de reclassement. L'employeur doit cesser immédiatement d'employer le salarié au poste d'inaptitude, chercher une réaffectation interne, et si aucune solution n'existe, procéder au licenciement avec préavis par lettre recommandée.

Que se passe-t-il si l'employeur ne respecte pas la procédure de reclassement ?

Le non-respect de la procédure expose l'employeur à des sanctions importantes : licenciement abusif avec dommages-intérêts de 2 à 24 mois de salaire. Dans les entreprises de 25 salariés et plus, tout licenciement notifié pendant la procédure de reclassement est nul et sans effet, obligeant l'employeur à réintégrer le salarié ou verser des indemnités importantes.

Quelles sont les obligations de reclassement selon la taille de l'entreprise ?

Dans les entreprises de 25 salariés ou plus, le reclassement devient obligatoire via la Commission mixte si le salarié a un certificat d'aptitude initial ou 3 ans d'ancienneté. Dans les entreprises de moins de 25 salariés, l'employeur doit chercher à réaffecter le salarié "dans la mesure du possible" sans procédure obligatoire auprès de la Commission mixte.

Quels sont les délais de préavis et indemnités dus lors d'un licenciement pour inaptitude ?

Les délais de préavis sont de 2 mois (moins de 5 ans d'ancienneté), 4 mois (5 à 10 ans) ou 6 mois (10 ans et plus). Le salarié inapte ne peut exécuter son préavis mais l'employeur doit verser l'intégralité de sa rémunération. L'indemnité de départ est due dès 5 ans d'ancienneté, allant de 1 mois de salaire (5-10 ans) à 12 mois (30 ans et plus).

Conditions d’exercice

1. Déclaration formelle d'inaptitude

Le licenciement pour inaptitude ne peut être envisagé qu'après une **déclaration formelle** émise par le **médecin du travail** compétent.

Cette déclaration doit intervenir après :

- Une **étude du poste de travail** comportant une visite du poste effectuée en présence du salarié et de l'employeur (sauf danger immédiat)
- Un **réexamen du salarié** effectué deux semaines après le premier examen (sauf danger immédiat pour la santé ou la sécurité)
- Une **notification par lettre recommandée** au salarié et à l'employeur, avec indication des voies et délais de recours

2. Obligation de reclassement selon la taille de l'entreprise

Entreprises de 25 salariés ou plus :

Le reclassement devient **obligatoire** et encadré par une procédure spécifique impliquant la **Commission mixte** si le salarié remplit l'une des deux conditions suivantes :

- Posséder un **certificat d'aptitude initial** au poste, OU
- Justifier d'au moins **3 ans d'ancienneté** dans l'entreprise

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

Entreprises de moins de 25 salariés :

L'employeur doit chercher à réaffecter le salarié **"dans la mesure du possible"**, sans obligation formelle de saisir la Commission mixte.

Toutefois, le médecin du travail peut, avec l'accord du salarié, saisir cette commission si les conditions d'ancienneté ou de certificat d'aptitude sont remplies.

3. Justification de l'impossibilité de reclassement

Le licenciement ne peut intervenir que si l'employeur démontre l'**impossibilité de reclassement interne**, c'est-à-dire qu'aucun poste adapté aux capacités résiduelles du salarié n'est disponible dans l'entreprise compte tenu des possibilités techniques et organisationnelles.

Modalités pratiques

Étape 1 : Cessation immédiate du poste et recherche de reclassement

Dès réception de la déclaration d'inaptitude, l'employeur doit immédiatement **cesser d'employer le salarié** au poste pour lequel il a été déclaré inapte, conformément à l'article L.326-9(3) du Code du travail.

L'employeur doit ensuite rechercher activement les possibilités de **réaffectation interne** à un autre poste correspondant aux capacités résiduelles du salarié identifiées par le médecin du travail. Cette recherche doit tenir compte de :

- Les qualifications du salarié
- L'organisation de l'entreprise
- Les postes disponibles

Étape 2 : Procédure selon la taille de l'entreprise

Pour les entreprises de 25 salariés ou plus :

Si le salarié remplit les conditions d'ancienneté ou de certificat d'aptitude, le médecin du travail saisit obligatoirement la **Commission mixte** qui décide soit :

- Du **reclassement professionnel interne**, OU
- Du **reclassement professionnel externe**

En cas de reclassement professionnel interne décidé par la Commission mixte :

- L'employeur doit proposer un poste adapté
- Le médecin du travail doit constater l'aptitude du salarié au nouveau poste

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

Protection renforcée : Tout licenciement notifié entre la saisine de la Commission mixte et l'expiration du douzième mois suivant la notification de la décision de reclassement professionnel interne est **nul et sans effet** selon l'article L.551-2(2).

Pour les entreprises de moins de 25 salariés :

L'employeur doit rechercher un poste de reclassement dans la mesure du possible, sans procédure obligatoire auprès de la Commission mixte. Si aucune solution de reclassement n'existe, l'employeur peut procéder au licenciement avec préavis.

Étape 3 : Notification du licenciement

En l'absence de possibilité de reclassement, l'employeur peut notifier le **licenciement avec préavis** par lettre recommandée.

Contenu de la lettre de licenciement :

- Mentionner l'**inaptitude comme motif**
- Indiquer les **démarches de reclassement** effectuées ou l'impossibilité de reclassement
- **Ne jamais divulguer** d'informations médicales confidentielles (secret médical)

Étape 4 : Préavis et rémunération

Délais de préavis applicables selon l'article L.124-6 du Code du travail :

- **2 mois** pour moins de 5 ans d'ancienneté
- **4 mois** pour 5 à 10 ans d'ancienneté
- **6 mois** pour 10 ans et plus d'ancienneté

Point essentiel : Le salarié inapte ne peut pas exécuter son préavis sur le poste pour lequel il est inapte, mais l'employeur reste tenu de lui verser l'**intégralité de sa rémunération** pendant toute la période de préavis. Le salarié doit se tenir à la disposition de l'employeur durant cette période.

Étape 5 : Indemnité de départ

L'**indemnité de départ** prévue à l'article L.124-7 est due au salarié licencié pour inaptitude dès lors qu'il justifie d'au moins **5 ans d'ancienneté** continue chez le même employeur.

Barème selon l'ancienneté (appréciée à la date d'expiration du préavis) :

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

- **5 à 10 ans** : 1 mois de salaire
- **10 à 15 ans** : 2 mois de salaire
- **15 à 20 ans** : 3 mois de salaire
- **20 à 25 ans** : 6 mois de salaire
- **25 à 30 ans** : 9 mois de salaire
- **30 ans et plus** : 12 mois de salaire

Pratiques et recommandations

? Documentation obligatoire

Il est essentiel de **documenter chaque étape** de la procédure :

- Conservation de la **déclaration d'inaptitude** du médecin du travail
- Traçabilité des **recherches de postes de reclassement** effectuées
- Compte-rendu des **échanges avec le salarié** concernant les propositions de réaffectation
- Preuve de l'**impossibilité de reclassement** le cas échéant

Cette documentation permettra de justifier la régularité du licenciement en cas de contestation devant le tribunal du travail.

Respect de la confidentialité médicale

L'employeur doit strictement **respecter la confidentialité médicale** :

? **À ne jamais inclure dans la lettre de licenciement :**

- Détails sur l'état de santé du salarié
- Diagnostic médical
- Raisons médicales de l'inaptitude

? **À mentionner uniquement :**

- L'inaptitude constatée par le médecin du travail

Conseils pratiques

En cas de doute :

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

- Consulter le **médecin du travail compétent** qui peut fournir des précisions sur les capacités résiduelles du salarié et les adaptations de poste envisageables
- Pour les situations complexes, particulièrement dans les entreprises de 25 salariés et plus, un **accompagnement juridique spécialisé** est conseillé pour éviter la nullité du licenciement

Risques en cas de non-respect de la procédure

L'employeur doit être conscient que le **non-respect de la procédure** expose l'entreprise à des sanctions importantes :

Licenciement abusif :

- Condamnation au paiement de dommages et intérêts : **2 à 24 mois de salaire brut** (fixés par le tribunal du travail)

Entreprises de 25 salariés et plus :

- Licenciement notifié pendant la procédure de reclassement = **nul et sans effet**
- Obligation de réintégrer le salarié OU versement d'indemnités importantes

Distinction importante

Inaptitude ? Incapacité de travail

Un salarié peut être déclaré inapte à son dernier poste tout en étant apte à occuper d'autres fonctions adaptées. L'objectif du reclassement est précisément de permettre au salarié de continuer à travailler dans un poste correspondant à ses **capacités résiduelles**.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.326-9 du Code du travail	Procédure de constatation de l'inaptitude par le médecin du travail, étude du poste, réexamen médical, interdiction de maintenir le salarié au poste d'inaptitude, obligation de réaffectation dans la mesure du possible
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 professionnel interne et externe, statut de personne en reclassement
Article L.551-2 du Code du travail	Obligation de reclassement pour les entreprises de 25 salariés et plus, nullité du licenciement pendant la procédure de reclassement
Articles L.552-1 à L.552-3 du Code du travail	Commission mixte de reclassement, composition, procédure de décision, délais, voies de recours
Article L.124-6 du Code du travail	Délais de préavis selon l'ancienneté du salarié
Article L.124-7 du Code du travail	Indemnité de départ en cas de licenciement avec préavis, barème selon l'ancienneté, modalités de calcul
Article L.124-9 du Code du travail	Indemnité compensatoire de préavis en cas de dispense d'exécution
Article L.326-8 du Code du travail	Notification de la décision du médecin du travail, respect du secret médical, voies de recours
Articles L.414-1 et suivants du Code du travail	Protection des données personnelles et confidentialité médicale

Distinction fondamentale : Inaptitude vs Invalidité

La procédure de licenciement pour inaptitude décrite dans cette fiche concerne **exclusivement** les déclarations d'inaptitude émises par le **médecin du travail** en application de l'article L.326-9 du Code du travail.

Cette situation est totalement distincte de l'attribution d'une **pension d'invalidité** par la Caisse nationale d'assurance pension (CNAP), qui entraîne une **cessation de plein droit** du contrat de travail conformément à l'article L.125-4 du Code du travail, **sans procédure de licenciement**.

Les deux procédures ne doivent jamais être confondues :

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

Inaptitude (médecin du travail)	Invalidité (CNAP)
Incapacité d'exercer le dernier poste	Incapacité permanente de travail
Procédure de licenciement avec préavis	Cessation de plein droit du contrat
Recherche de reclassement obligatoire	Pas de recherche de reclassement
Capacités résiduelles exploitables	Incapacité totale ou importante

L'inaptitude au dernier poste ne signifie pas invalidité : un salarié déclaré inapte conserve des capacités résiduelles lui permettant potentiellement d'occuper un autre emploi adapté.

Délai de recours

Le délai de recours contre la déclaration d'inaptitude est de **40 jours** à compter de la notification, auprès du médecin-chef de division de la santé au travail de la Direction de la santé.

Pendant ce délai, l'employeur doit **suspendre toute décision de licenciement**.

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.