

# Le salarié peut-il contester un licenciement motivé par son inaptitude médicale au poste de travail ?

## Réponse courte

Oui, un salarié **peut contester un licenciement** motivé par son inaptitude médicale au poste de travail devant le **tribunal du travail** dans un délai de **trois mois** suivant la notification du licenciement. La contestation doit démontrer que le licenciement ne repose pas sur un **motif réel et sérieux**, notamment en raison du non-respect de l'obligation de reclassement par l'employeur, de l'absence de justification objective de l'inaptitude, ou de vices procéduraux.

L'employeur doit prouver qu'il a respecté toutes ses obligations légales, particulièrement la recherche effective d'un **reclassement interne** adapté aux capacités résiduelles du salarié avant de procéder au licenciement. Le juge vérifie la réalité de l'inaptitude médicale constatée par le médecin du travail, le respect de la procédure de reclassement (saisine de la Commission mixte le cas échéant), et la motivation du licenciement. En cas de manquement à ces obligations, le licenciement peut être jugé abusif et ouvrir droit à des dommages et intérêts pour le salarié.

## Définition

Le **licenciement pour inaptitude médicale** au Luxembourg intervient lorsqu'un salarié est déclaré inapte à occuper son poste de travail par le **médecin du travail compétent**, conformément aux articles L.326-9 du Code du travail. Cette inaptitude, distincte de l'invalidité au sens de la sécurité sociale, résulte d'une incapacité physique ou mentale à exécuter les tâches du poste sans pour autant justifier l'attribution d'une pension d'invalidité.

Le licenciement ne peut intervenir qu'après épuisement de l'obligation de reclassement et doit être fondé sur un **motif réel et sérieux**, c'est-à-dire des éléments objectifs, vérifiables et suffisamment graves pour justifier la rupture du contrat. Le salarié conserve le droit de contester le caractère réel et sérieux du licenciement devant les juridictions du travail, même lorsque l'inaptitude médicale est médicalement constatée.

## Questions fréquentes

### Dans quel délai peut-on contester un licenciement pour inaptitude au travail ?

Le délai de contestation est de 3 mois à compter de la notification du licenciement ou de la réception des motifs écrits. Ce délai peut être interrompu par l'envoi d'une réclamation écrite à l'employeur, ouvrant alors un nouveau délai d'un an pour saisir le tribunal du travail.

### Que risque l'employeur en cas de licenciement abusif pour inaptitude ?

Si le licenciement est jugé abusif pour non-respect de l'obligation de reclassement ou vice procédural, l'employeur peut être condamné à verser des dommages et intérêts au salarié, dont le montant varie entre 2 et 24 mois de salaire brut selon l'ancienneté, l'âge et la gravité du manquement.

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

L'employeur doit respecter l'obligation de reclassement en recherchant un poste adapté aux capacités résiduelles du salarié. Dans les entreprises de 25 salariés et plus, il doit obligatoirement saisir la Commission mixte. Il doit documenter toutes ses démarches et ne peut licencier qu'après avoir épuisé toutes les possibilités de reclassement.

## Un salarié peut-il contester un licenciement pour inaptitude médicale au Luxembourg ?

Oui, un salarié peut contester un licenciement pour inaptitude médicale devant le tribunal du travail dans un délai de 3 mois suivant la notification. La contestation doit démontrer que le licenciement ne repose pas sur un motif réel et sérieux, notamment en cas de non-respect de l'obligation de reclassement par l'employeur.

### Conditions d'exercice

Pour contester un licenciement pour inaptitude, le salarié doit saisir le **tribunal du travail** dans un **délai de trois mois** à compter de la notification du licenciement ou de la réception des motifs écrits, conformément à l'article L.124-11 du Code du travail. Ce délai est interrompu par l'envoi d'une réclamation écrite à l'employeur, qui ouvre alors un nouveau délai d'un an pour introduire l'action judiciaire.

La contestation peut porter sur plusieurs fondements : non-respect de l'**obligation de reclassement** (l'employeur n'a pas recherché de poste adapté), irrégularité de la **procédure d'inaptitude** (absence de saisine de la Commission mixte lorsque celle-ci est obligatoire), absence de motif réel et sérieux justifiant le licenciement, ou violation des droits du salarié pendant la procédure. Le salarié doit apporter tous les éléments de preuve pertinents : avis médicaux, correspondances avec l'employeur, traces des démarches de reclassement proposées ou refusées.

Critère	Exigence légale
Délai de contestation	3 mois à compter de la notification du licenciement
Juridiction compétente	Tribunal du travail
Forme de la saisine	Requête écrite et motivée
Interruption du délai	Réclamation écrite à l'employeur (nouveau délai : 1 an)

### Modalités pratiques

Le salarié doit déposer une **requête écrite** auprès du greffe du tribunal du travail compétent, exposant précisément les motifs de sa contestation et joignant toutes les pièces justificatives : lettre de licenciement, certificats médicaux, avis du médecin du travail, correspondances relatives au reclassement, décision de la Commission mixte le cas échéant.

L'employeur porte la **charge de la preuve** du caractère réel et sérieux du motif invoqué. Il doit démontrer qu'il a respecté la procédure d'inaptitude prévue par le Code du travail, qu'il a effectivement recherché un reclassement adapté aux capacités résiduelles du salarié, et que le licenciement était justifié par l'impossibilité objective de maintenir le salarié dans l'entreprise. Le juge apprécie souverainement la réalité et la gravité du motif ainsi que le respect des obligations procédurales.

**Obligation de reclassement selon la taille de l'entreprise :**

Effectif	Obligation de reclassement	Procédure
? 25 salariés	Obligation de reclassement interne	Saisine obligatoire de la Commission mixte par le médecin du travail
< 25 salariés	Obligation de reclassement "dans la mesure du possible"	Saisine facultative de la Commission mixte (avec accord du salarié)

Dans les entreprises de moins de 25 salariés, l'employeur doit prouver qu'un reclassement était objectivement impossible. Dans les entreprises de 25 salariés et plus, le non-respect de la procédure de reclassement interne entraîne quasi-systématiquement la requalification du licenciement en licenciement abusif.

## Pratiques et recommandations

### Pour l'employeur :

- Documenter rigoureusement chaque étape de la procédure d'inaptitude : examens médicaux, avis du médecin du travail, recherches de reclassement effectuées
- Conserver la preuve de toutes les propositions de reclassement faites au salarié et de ses réponses
- Respecter strictement la procédure de saisine de la Commission mixte lorsqu'elle est obligatoire
- Motiver précisément la lettre de licenciement en expliquant l'impossibilité objective de reclassement
- Ne jamais licencier pendant la période de protection (saisine de la Commission mixte jusqu'à 12 mois après notification de l'obligation de reclassement interne)

### Pour le salarié :

- Conserver tous les documents relatifs à la procédure d'inaptitude et au licenciement
- Demander systématiquement copie de l'avis du médecin du travail et de la décision de la Commission mixte
- Solliciter l'avis d'un délégué du personnel ou d'un conseiller juridique avant toute action
- Respecter impérativement le délai de trois mois pour contester, en cas de doute envoyer une réclamation écrite à l'employeur pour interrompre ce délai
- Documenter tout refus de l'employeur de proposer des postes de reclassement

## Cadre juridique

Référence	Objet
Article <a href="#">L.124-2</a>	Définition du licenciement avec motif réel et sérieux
Article <a href="#">L.124-11</a>	Délai et modalités de contestation du licenciement (3 mois)
Article <a href="#">L.121-6</a>	Égalité de traitement et interdiction de discrimination
Article <a href="#">L.326-9</a>	Procédure d'inaptitude et obligation de reclassement selon l'effectif de l'entreprise
Article <a href="#">L.551-1</a>	Conditions du reclassement professionnel interne et externe
Article <a href="#">L.551-2</a>	Obligation de reclassement pour les entreprises de 25 salariés et plus
Article <a href="#">L.551-3</a>	Dispense exceptionnelle de reclassement en cas de préjudice grave pour l'employeur
Article <a href="#">L.552-1</a>	Compétence exclusive de la Commission mixte pour décider du reclassement
Article <a href="#">L.125-4</a>	Cessation de plein droit du contrat en cas d'attribution d'une pension d'invalidité

La jurisprudence luxembourgeoise impose une obligation renforcée de reclassement. Le non-respect de cette obligation, notamment l'absence de recherche effective de postes adaptés ou le non-respect de la procédure devant la Commission mixte, entraîne la requalification du licenciement en **licenciement abusif**. Le salarié peut alors obtenir des dommages et intérêts dont le montant varie entre 2 et 24 mois de salaire brut selon l'ancienneté, l'âge, la situation familiale et la gravité du manquement de l'employeur.

**Distinction fondamentale :** L'**inaptitude médicale** au poste de travail (constatée par le médecin du travail) est différente de l'**invalidité** (pension attribuée par la sécurité sociale). En cas d'attribution d'une pension d'invalidité, le contrat cesse de plein droit sans licenciement (article [L.125-4](#)). Le présent document traite uniquement du licenciement pour inaptitude au poste, qui nécessite le respect strict de l'obligation de reclassement.

L'employeur qui licencie un salarié inapte sans avoir respecté la procédure de reclassement s'expose à un risque élevé de condamnation, même si l'inaptitude est médicalement avérée.

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.