

Quelle est la procédure pour faire reconnaître une inaptitude au travail ?

Réponse courte

Au Luxembourg, la reconnaissance de l'inaptitude au travail est formalisée par le **médecin du travail** à l'issue d'un examen médical, selon la procédure en deux étapes prévue à l'article **L.326-9 du Code du travail** : étude du poste en présence du salarié et de l'employeur, puis réexamen après **deux semaines**, sauf danger immédiat. La décision est notifiée par lettre recommandée au salarié et à l'employeur, avec indication des voies de recours.

En cas d'inaptitude constatée, l'employeur ne peut pas maintenir le salarié à son poste (art. L.326-9(3)) et doit rechercher une affectation sur un autre poste dans la mesure du possible (art. L.326-9(4)). Pour les entreprises de **25 salariés ou plus**, et si le salarié dispose d'un **certificat d'aptitude à l'embauche** ou d'une ancienneté d'au moins **3 ans**, le médecin du travail saisit obligatoirement la **Commission mixte de reclassement** (art. L.326-9(5), L.552-1 CT), qui décide du reclassement professionnel interne ou externe.

Le salarié dispose de **40 jours** à compter de la notification pour contester la décision du médecin du travail par voie de **demande en réexamen** auprès du médecin-chef de division de la Santé (art. L.327-1 CT), puis, en cas de désaccord, devant le **Conseil arbitral des assurances sociales**.

Définition

L'**inaptitude au travail** est la situation dans laquelle un salarié, pour des raisons médicales physiques ou psychiques, est déclaré par le médecin du travail incapable d'exercer tout ou partie des fonctions liées à son poste. Elle est distincte de l'**invalidité** au sens de l'article 187 du Code de la sécurité sociale (perte de capacité de gain aux deux tiers).

La reconnaissance de l'inaptitude peut déboucher sur trois issues : l'adaptation du poste, le **reclassement professionnel interne** (maintien dans l'entreprise sur un poste adapté) ou le **reclassement professionnel externe** (réorientation vers le marché du travail avec statut protégé), selon la décision de la Commission mixte (art. L.552-1 CT). La cessation du contrat de plein droit intervient le jour de la notification de la décision de reclassement externe (art. L.125-4(3) CT).

Conditions d'exercice

La procédure d'inaptitude suit un schéma différencié selon la taille de l'entreprise et l'ancienneté du salarié :

Situation	Saisine Commission mixte	Reclassement interne obligatoire
Entreprise ? 25 salariés + certificat d'aptitude à l'embauche OU ancienneté ? 3 ans	Obligatoire (art. L.326-9(5))	Oui (art. L.551-2(1))
Entreprise < 25 salariés + même conditions	Facultative, avec accord du salarié (art. L.326-9(6))	Non
Aucun certificat d'aptitude ET ancienneté < 3 ans	Non applicable	Non

La visite de reprise est obligatoire après toute absence de plus de 6 semaines comme parfois indiqué.

Modalités pratiques

Étape	Acteur	Délai / Contenu
Étude du poste + examen médical	Médecin du travail	En présence du salarié et employeur
Réexamen (sauf danger immédiat)	Médecin du travail	Après 2 semaines minimum
Notification de l'inaptitude	Médecin du travail	Lettre recommandée à salarié + employeur avec voies de recours
Communication de la fiche d'examen	Médecin du travail	Dans les 3 jours suivant l'examen (art. L.326-8)
Saisine de la Commission mixte (si applicable)	Médecin du travail	Avec avis motivé sur capacités résiduelles, caractère transitoire/définitif, périodicité de réévaluation
Délai de recours contre la décision médicale	Salarié ou employeur	40 jours dès notification (art. L.327-1)
Décision de reclassement	Commission mixte	Interne ou externe ; protège contre le licenciement jusqu'à 12 mois après notification

En cas d'impossibilité de reclassement interne dûment constatée, le salarié peut demander à la Commission mixte une décision de reclassement professionnel externe (art. [L.551-3\(4\)](#) CT).

Pratiques et recommandations

Il est essentiel pour l'employeur de **documenter systématiquement** chaque étape : échanges avec le médecin du travail, propositions de reclassement interne formulées par écrit, réponses du salarié, motifs d'impossibilité de reclassement. Cette traçabilité est déterminante en cas de contentieux, notamment pour écarter la requalification en

licenciement abusif.

Dès réception de la décision d'inaptitude, l'employeur doit vérifier si les conditions de saisine obligatoire de la **Commission mixte** sont réunies (effectif ? 25 salariés, certificat d'aptitude ou ancienneté ? 3 ans). La saisine est effectuée par le médecin du travail — non par l'employeur directement — mais l'employeur doit coopérer activement à cette démarche. Le licenciement notifié après la saisine de la Commission mixte et avant la fin du 12e mois suivant la notification de reclassement interne est **nul de plein droit** (art. L.551-2(2) CT).

La confidentialité médicale doit être strictement préservée : le médecin du travail ne communique que la conclusion (apte/inapte) sans diagnostic, conformément à l'article L.326-8 CT. L'employeur ne peut exiger d'informations médicales détaillées ni solliciter une contre-expertise sans l'accord du salarié.

La délégation du personnel doit être associée à l'examen des possibilités de reclassement pour les entreprises disposant d'une délégation, afin de garantir la transparence de la procédure et réduire le risque de contentieux ultérieur.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.326-6</u> CT	Visite de reprise obligatoire après absence > 6 semaines pour maladie ou accident
Art. <u>L.326-8</u> CT	Communication de la fiche d'examen médical dans les 3 jours ; secret médical (aptitude/inaptitude sans diagnostic)
Art. <u>L.326-9</u> CT	Procédure de constat d'inaptitude : deux étapes, notification, interdiction de maintien au poste inapte, saisine Commission mixte
Art. <u>L.327-1</u> CT	Recours contre la décision du médecin du travail : demande en réexamen dans 40 jours , puis Conseil arbitral des assurances sociales
Art. <u>L.327-2</u> CT	Sanctions pénales (251–25 000 €) pour emploi d'un salarié déclaré inapte
Art. <u>L.551-1</u> CT (L. 23 juil. 2015)	Conditions d'éligibilité au reclassement professionnel (ancienneté ? 3 ans ou certificat d'aptitude)
Art. <u>L.551-2</u> CT (L. 24 juil. 2020)	Obligation de reclassement interne pour entreprises ? 25 salariés ; protection contre licenciement
Art. <u>L.552-1</u> CT (L. 24 juil. 2020)	Commission mixte : institution, composition, compétences (reclassement interne/externe, temps de travail)
Art. <u>L.125-4(3)</u> CT (L. 23 juil. 2015)	Cessation de plein droit du contrat au jour de la notification de la décision de reclassement externe

Le délai de recours contre la décision d'inaptitude est de **40 jours** (art. L.327-1 CT), devant le médecin-chef de division de la Santé — et non de 15 jours ouvrables devant le Conseil arbitral. La visite de reprise obligatoire s'applique après une absence de plus de 6 semaines. Ces deux délais sont souvent confondus en pratique.

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.