Quelles sont les obligations de l’employeur face à un salarié déclaré inapte ?

Réponse courte

Dès que le médecin du travail notifie l'inaptitude par lettre recommandée, l'employeur **ne peut plus maintenir le salarié au poste concerné** (art. L.326-9, § 3 CT) et doit, dans la mesure du possible, l'affecter à un autre poste (§ 4). Le constat d'aptitude au nouveau poste par le médecin du travail vaut preuve que l'obligation de reclassement est remplie.

La décision ne lui appartient pas. Le médecin du travail saisit la **Commission mixte**, quel que soit l'effectif de l'entreprise, dès lors que le salarié remplit les conditions qui lui sont propres — certificat d'aptitude établi à l'embauche ou **trois ans d'ancienneté** au dernier poste (art. L.551-1 CT) ; elle seule décide du reclassement interne ou externe (art. L.552-1 CT).

Le reclassement interne peut comporter une réduction du temps de travail décidée par la Commission mixte, de vingt pour cent au plus, portée exceptionnellement à soixante-quinze pour cent (art. L.551-1, § 3). Toute la procédure se documente : c'est sur l'employeur que pèse la preuve de l'impossibilité du reclassement interne (art. L.551-3).

Définition

L’inaptitude d’un salarié est constatée par le médecin du travail lorsque l’état de santé du salarié ne lui permet plus d’occuper son poste, de façon temporaire ou définitive. Cette inaptitude peut résulter d’une maladie, d’un accident professionnel ou non professionnel, ou d’une dégradation de l’état de santé. L’avis d’inaptitude est formalisé par écrit par le médecin du travail et transmis simultanément à l’employeur et au salarié.

L’inaptitude peut être totale ou partielle, et concerne l’incapacité à exercer les fonctions habituelles, même après adaptation du poste. Elle se distingue de l’incapacité temporaire de travail, qui relève de l’incapacité médicale à exercer toute activité professionnelle.

Questions fréquentes

Comment documenter la procédure de reclassement ?

Toutes les démarches, propositions et échanges doivent être consignés par écrit afin d'assurer la traçabilité. La transparence et la traçabilité limitent les risques de contentieux. La consultation régulière de la délégation du personnel et l'information du salarié renforcent la sécurité juridique.

L'inaptitude doit-elle être professionnelle pour déclencher le reclassement ?

Non, l'obligation de reclassement s'applique quelle que soit l'origine de l'inaptitude (professionnelle ou non professionnelle). Le licenciement pour inaptitude ne peut intervenir qu'en cas d'impossibilité avérée de reclassement, de refus du salarié d'un poste adapté ou d'absence de poste.

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

Quel risque en cas d'absence de recherche de reclassement ?

L'absence de recherche sérieuse, loyale et documentée expose l'employeur à une requalification du licenciement en licenciement abusif, avec des conséquences financières et réputationnelles. La traçabilité et le respect du dialogue social sont essentiels pour la sécurité juridique.

Quelle distinction entre inaptitude et incapacité temporaire de travail ?

L'inaptitude est l'incapacité du salarié à exercer ses fonctions habituelles, même après adaptation, constatée par le médecin du travail. L'incapacité temporaire de travail relève de l'incapacité médicale à exercer toute activité professionnelle, indemnisée par la CNS au titre de la maladie.

Quelles obligations de l'employeur face à un salarié déclaré inapte ?

L'employeur doit, dès réception de l'avis d'inaptitude, engager une procédure de reclassement interne en recherchant activement un poste compatible. Cette recherche doit être effective, loyale, individualisée, documentée, et associer le salarié, le médecin du travail et la délégation du personnel.

Conditions d’exercice

L’obligation de reclassement interne ne pèse que sur l’employeur occupant **au moins vingt-cinq travailleurs** au jour de la saisine de la Commission mixte, et c’est à lui de prouver qu’il la respecte ou qu’il occupe moins de vingt-cinq travailleurs (art. L.551-2, § 1er CT). Pour les entreprises à établissements multiples, elle s’apprécie établissement par établissement.

La décision appartient à la **Commission mixte**, non à l’employeur : elle prononce le reclassement professionnel interne ou, si celui-ci est impossible, le reclassement externe (art. L.551-5 CT). Pendant la période comprise entre la saisine de la Commission et la notification de sa décision, l’employeur ne peut notifier au salarié la résiliation de son contrat (art. L.121-8 CT).

Il n’existe pas de « licenciement pour inaptitude » autonome en droit luxembourgeois : le reclassement externe fait cesser le contrat de plein droit, et l’employeur reste tenu du principe d’égalité de traitement et de l’absence de discrimination fondée sur l’état de santé ou le handicap.

Modalités pratiques

Licencier avant que la Commission mixte ait statué expose l'employeur : la décision de reclassement lui échappe dès lors que les conditions de saisine sont réunies.

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

Étape	Contenu	Base légale
Constat d'inaptitude	Notifié au salarié et à l'employeur par lettre recommandée, avec voies et délai de recours	Art. L.326-9, § 1 CT
Étude du poste	Visite en présence du salarié et de l'employeur, réexamen possible après deux semaines, sauf danger immédiat	Art. L.326-9, § 2 CT
Interdiction de maintien	Le salarié ne peut plus être employé au poste pour lequel il est déclaré inapte	Art. L.326-9, § 3 CT
Recherche d'un autre poste	Dans la mesure du possible ; le constat d'aptitude au nouveau poste vaut preuve du reclassement	Art. L.326-9, § 4 et L.551-1, § 3 CT
Saisine de la Commission mixte	Quel que soit l'effectif ; conditions tenant au salarié : certificat d'aptitude à l'embauche ou trois ans d'ancienneté au dernier poste	Art. L.551-1 CT
Décision	Reclassement interne ou externe, prise par la Commission mixte	Art. L.552-1, § 1 CT
Réduction du temps de travail	Vingt pour cent au plus, exceptionnellement soixante-quinze	Art. L.551-1, § 3 CT
Dispense de reclassement interne	Accordée par la Commission mixte sur dossier motivé de l'employeur	Art. L.551-3, § 1 CT
Réévaluation	Périodicité arrêtée par le médecin du travail, inférieure à deux ans sauf restrictions définitives	Art. L.551-6, § 4 CT

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de solliciter l’avis du médecin du travail à chaque étape du processus et de documenter systématiquement toutes les démarches entreprises. La transparence et la traçabilité sont essentielles pour limiter les risques de contentieux.

L’employeur doit veiller à traiter le salarié inapte avec équité, dans le respect du principe de non-discrimination et de la dignité de la personne. Il est conseillé de consulter un conseiller juridique spécialisé en droit du travail luxembourgeois en cas de doute sur la procédure ou sur l’interprétation des obligations légales.

La consultation régulière de la délégation du personnel et l’information du salarié sur ses droits renforcent la sécurité juridique de la démarche.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.326-9 CT	Constat d'inaptitude, étude du poste, interdiction de maintien, saisine de la Commission mixte
Art. L.326-8 CT	Fiche d'examen médical communiquée sous trois jours, sans indication de diagnostic
Art. L.551-1 CT	Reclassement professionnel interne ou externe, réduction du temps de travail
Art. L.551-3 CT	Dispense de reclassement interne sur dossier motivé ; charge de la preuve
Art. L.551-5 CT	Reclassement externe et inscription d'office à l'ADEM
Art. L.551-6 CT	Statut de personne en reclassement professionnel
Art. L.552-1 CT	Composition et compétences de la Commission mixte
Art. L.241-1 et L.251-1 CT	Égalité de traitement et non-discrimination

L’absence de recherche sérieuse, loyale et documentée de reclassement expose l’employeur à une requalification du licenciement en licenciement abusif, avec des conséquences financières et réputationnelles importantes. La traçabilité des démarches et le respect du dialogue social sont essentiels.

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.