Comment accompagner socialement un salarié déclaré inapte au travail ?

Réponse courte

L'accompagnement commence par une obligation négative : dès la notification de l'inaptitude, l'employeur **ne peut plus maintenir le salarié au poste concerné** (art. L.326-9, § 3 CT). Il doit, dans la mesure du possible, l'affecter à un autre poste, l'aptitude à ce nouveau poste devant être constatée par le médecin du travail (art. L.551-1, § 3 CT).

Dès que le salarié détient un certificat d'aptitude établi à l'embauche ou justifie de trois ans d'ancienneté au dernier poste, le médecin du travail saisit la **Commission mixte**, quel que soit l'effectif de l'entreprise : elle seule décide du reclassement interne ou externe, de l'adaptation du temps de travail et des mesures de réhabilitation, de reconversion ou de formation continue (art. L.552-1, § 1 CT).

Le rôle de l'employeur est alors d'informer le salarié par écrit, de fournir au médecin du travail les éléments du poste, d'examiner sérieusement les possibilités de mutation et de documenter chaque étape : c'est sur lui que pèse la preuve de l'impossibilité d'un reclassement interne lorsqu'il en demande la dispense (art. L.551-3, § 1 CT).

Définition

L'accompagnement social des salariés inaptes constitue une obligation légale prévue par le Code du travail luxembourgeois. Il comprend l'ensemble des mesures destinées à protéger, assister et réinsérer professionnellement les travailleurs déclarés médicalement inaptes à leur poste par le médecin du travail compétent.

Questions fréquentes

Comment accompagner socialement un salarié déclaré inapte au travail ?

Suite à une déclaration d'inaptitude, l'employeur doit informer le salarié de ses droits, examiner les possibilités de reclassement, coordonner avec la Commission mixte, l'ADEM et le service de santé au travail, sous peine de sanctions pénales de 251 à 15 000 euros (art. L.326-9 et L.551-1 CT).

Comment gérer la traçabilité de l'accompagnement social ?

Désigner un référent RH unique, établir un calendrier précis des étapes, organiser des réunions régulières avec le salarié, documenter toutes les démarches et décisions, et maintenir une communication transparente avec tous les acteurs (Commission mixte, ADEM, médecin du travail).

Quand commence l'accompagnement social d'un salarié inapte ?

L'accompagnement s'enclenche dès la constatation de l'inaptitude par le médecin du travail. Il s'applique à toute situation d'inaptitude (temporaire ou définitive, professionnelle ou non) et doit être initié dans les meilleurs délais. La délégation du personnel doit être consultée.

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

Quel rôle pour le service de santé au travail ?

Le service de santé au travail coordonne les actions médico-sociales (art. L.325-1 CT). Il accompagne le médecin du travail dans l'évaluation et le suivi de l'inaptitude, et collabore avec l'employeur pour l'identification des solutions adaptées (adaptation du poste, reclassement).

Quelles étapes obligatoires pour l'accompagnement d'un salarié inapte ?

L'employeur doit : informer par écrit le salarié de ses droits, saisir la Commission mixte si applicable, examiner le reclassement interne avec le médecin du travail, collaborer avec l'ADEM pour le reclassement externe, et assurer le suivi documenté de toutes les démarches.

Conditions d’exercice

L'accompagnement social s'enclenche dès la constatation de l'inaptitude par le médecin du travail. Il s'applique à toute situation d'inaptitude, qu'elle soit temporaire ou définitive, d'origine professionnelle ou non.

L'employeur doit initier la procédure dans les meilleurs délais suivant la déclaration d'inaptitude. La délégation du personnel doit être consultée dans le cadre de ses attributions générales.

Modalités pratiques

Ce qui est demandé à l'employeur est une contribution documentée à la décision de la Commission mixte, non une prise en charge sociale.

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

Étape	Contenu	Base légale
Réception de l'avis	Lettre recommandée du médecin du travail, avec voies et délai de recours	Art. L.326-9, § 1 CT
Retrait du poste	Immédiat : le maintien au poste est interdit	Art. L.326-9, § 3 CT
Information du salarié	Écrit reprenant la situation, les démarches engagées et les recours ouverts	Art. L.326-9, § 1 CT
Étude du poste	Réalisée par le médecin du travail, en présence du salarié et de l'employeur si nécessaire	Art. L.326-9, § 2 CT
Recherche d'un autre poste	Dans la mesure du possible ; l'aptitude au nouveau poste constatée par le médecin du travail vaut preuve que l'employeur a satisfait à son obligation	Art. L.551-1, § 3 CT
Commission mixte	Saisie par le médecin du travail, quel que soit l'effectif ; le seuil de vingt-cinq travailleurs ne conditionne que l'obligation de reclassement **interne**	Art. L.551-1, § 1er et L.551-2 CT
Décision	Reclassement interne ou externe, adaptation du temps de travail, mesures de réhabilitation ou de formation	Art. L.552-1, § 1 CT
Dispense de reclassement interne	Sur dossier motivé de l'employeur, la preuve lui incombant	Art. L.551-3, § 1 CT
Reclassement externe	Inscription d'office à l'ADEM dès le lendemain de la notification	Art. L.551-5, § 1 CT

Pratiques et recommandations

Le retrait du poste est immédiat et ne se négocie pas : l'employeur ne peut plus employer le salarié au poste pour lequel il a été déclaré inapte (art. L.326-9, § 3 CT). C'est la première décision à prendre, avant même d'examiner le reclassement.

La recherche d'un autre poste s'entend « dans la mesure du possible » (art. L.326-9, § 4 CT), et l'aptitude à ce nouveau poste doit être constatée par le médecin du travail : ce constat vaut preuve que l'obligation de reclassement a été remplie (art. L.551-1, § 3 CT).

La saisine de la Commission mixte incombe au médecin du travail. Dès cette saisine, la protection contre le licenciement joue : une notification pendant cette période est nulle de plein droit.

L'écrit adressé au salarié — situation, démarches engagées, voies de recours ouvertes — n'est pas une formalité : c'est la pièce qui établit, devant la juridiction du travail, que l'employeur a satisfait à son obligation d'information.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.326-9 et s. Code du travail	Inaptitude et reclassement professionnel
Art. L.551-1 et s. Code du travail	Reclassement professionnel
Art. L.325-1 Code du travail	Service de santé au travail

L'employeur doit veiller à respecter le principe d'**égalité de traitement** tout au long de la procédure d'accompagnement. Tout manquement aux obligations légales expose à des **sanctions pénales** et civiles.

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.