

Licenciement pour inaptitude physique : quelles conditions au Luxembourg ?

Réponse courte

Un salarié peut être licencié pour **inaptitude physique** au Luxembourg uniquement si celle-ci est constatée par le **médecin du travail** et si toutes les possibilités de **reclassement** ont été explorées et documentées. L'employeur doit d'abord rechercher activement un reclassement interne adapté aux capacités résiduelles du salarié. Si le reclassement est impossible ou refusé par le salarié, le licenciement avec préavis peut être prononcé.

La procédure requiert un **entretien préalable** (dans les entreprises de 150 salariés et plus), une notification écrite avec motifs, et le respect du **secret médical**. Le salarié bénéficie de l'**indemnité légale de départ** selon son ancienneté (minimum 5 ans) et peut contester le licenciement devant le **tribunal du travail** dans un délai de trois mois. Selon la situation, la **Commission mixte de reclassement** peut intervenir pour décider d'un reclassement professionnel interne ou externe.

Définition

L'**inaptitude physique** désigne l'incapacité médicalement constatée d'un salarié à occuper son poste de travail. Elle doit être établie par un **avis écrit et motivé du médecin du travail** après examen médical. L'inaptitude peut être **temporaire ou définitive, totale ou partielle**, d'origine professionnelle (accident du travail, maladie professionnelle) ou non professionnelle (accident de la vie courante, maladie). Le médecin du travail doit préciser dans son avis les possibilités d'**aménagement du poste** ou de **reclassement** et se prononcer sur les **capacités de travail résiduelles** du salarié. Cette situation impose à l'employeur une obligation de rechercher des solutions alternatives avant d'envisager un licenciement.

Questions fréquentes

À quelles indemnités a droit un salarié licencié pour inaptitude physique ?

Le salarié a droit à l'indemnité légale de départ s'il a au moins 5 ans d'ancienneté (de 1 mois pour 5-10 ans d'ancienneté jusqu'à 12 mois pour 30 ans et plus), ainsi qu'au salaire pendant le préavis même s'il ne peut l'exécuter. L'origine professionnelle ou non de l'inaptitude n'influence pas le montant de l'indemnité au Luxembourg.

Dans quel délai le salarié peut-il contester son licenciement pour inaptitude ?

Le salarié dispose de 3 mois à compter de la notification du licenciement pour contester la décision devant le tribunal du travail. L'absence de démarches sérieuses de reclassement ou le non-respect de la procédure peut entraîner une requalification en licenciement abusif avec dommages et intérêts.

L'employeur doit-il obligatoirement saisir la Commission mixte en cas d'inaptitude ?

La saisine de la Commission mixte est obligatoire si l'employeur occupe au moins 25 salariés ET que le salarié inapte a une ancienneté d'au moins 3 ans ou possède un certificat d'aptitude délivré à l'embauche. Pour les employeurs de moins de 25 salariés, la saisine est possible mais non obligatoire, avec l'accord du salarié.

Quelles sont les conditions pour licencier un salarié déclaré inapte physiquement au Luxembourg ?

Pour licencier un salarié inapte, l'employeur doit d'abord obtenir un avis écrit du médecin du travail constatant l'inaptitude, puis rechercher activement un reclassement interne adapté aux capacités résiduelles du salarié. Le licenciement n'est possible qu'en cas d'impossibilité avérée de reclassement ou de refus par le salarié d'un poste conforme aux prescriptions médicales.

Conditions d'exercice

Le licenciement pour inaptitude physique est soumis aux conditions suivantes:

Constat médical obligatoire

- L'inaptitude doit être formellement établie par le **médecin du travail** via un avis écrit et motivé (article [L.326-9](#))
- L'avis doit indiquer les possibilités de mutation, d'adaptation du poste et se prononcer sur les capacités résiduelles du salarié

Obligation de reclassement

- L'employeur doit **dans la mesure du possible** affecter le salarié inapte à un autre poste de travail (article [L.326-9](#), paragraphe 4)
- Cette obligation existe **quelle que soit l'origine** de l'inaptitude (professionnelle ou non)
- L'employeur ne peut continuer à employer un salarié au poste pour lequel il a été déclaré inapte (article [L.326-9](#), paragraphe 3)

Intervention de la Commission mixte

- Si l'employeur occupe **au moins 25 salariés** ET que le salarié a une **ancienneté d'au moins 3 ans** ou possède un certificat d'aptitude délivré à l'embauche, le médecin du travail **doit saisir la Commission mixte** (article [L.326-9](#), paragraphe 5)
- La Commission mixte décide soit du **reclassement professionnel interne**, soit du **reclassement professionnel externe**
- Pour les employeurs de **moins de 25 salariés**, la saisine de la Commission mixte est **possible** en accord avec le salarié (article [L.326-9](#), paragraphe 6)

Conditions pour procéder au licenciement

- Le licenciement n'est possible qu'en cas d'**impossibilité avérée** de reclassement (absence de poste adapté disponible)
- Ou en cas de **refus** par le salarié d'un poste de reclassement proposé conforme aux prescriptions médicales
- La décision doit respecter le principe d'**égalité de traitement** (article [L.121-6](#))

Modalités pratiques

Dès réception de l'avis d'inaptitude du médecin du travail:

1. Recherche active de reclassement

- Identifier tous les postes disponibles compatibles avec les capacités résiduelles du salarié
- Consulter le médecin du travail sur l'adéquation des postes envisagés
- Proposer par écrit les postes de reclassement au salarié

2. Consultation des instances représentatives

- Consulter le **délégué à la sécurité** ou le **comité mixte** s'ils existent
- Documenter cette consultation

3. Entretien préalable (si l'entreprise occupe au moins 150 salariés)

- Convoquer le salarié par lettre recommandée ou remise en main propre
- Permettre au salarié de se faire assister par une personne de son choix
- Discuter des options de reclassement et de l'impossibilité éventuelle de reclasser
- Transmettre copie de la convocation à la délégation du personnel ou à l'ITM

4. Documentation complète

- Conserver tous les échanges écrits avec le salarié
- Documenter les propositions de reclassement et les réponses du salarié
- Archiver les avis médicaux et les consultations des instances représentatives

5. Notification du licenciement

- Notifier par **lettre recommandée** en précisant les motifs
- Indiquer l'inaptitude constatée par le médecin du travail
- Expliquer l'impossibilité de reclassement ou le refus du salarié
- Mentionner le délai de préavis applicable selon l'ancienneté

Indemnités à verser:

- **Indemnité de départ:** pour les salariés ayant au moins 5 ans d'ancienneté (article [L.124-7](#))
 - 5 à moins de 10 ans : 1 mois de salaire
 - 10 à moins de 15 ans : 2 mois de salaire
 - 15 à moins de 20 ans : 3 mois de salaire
 - 20 à moins de 25 ans : 6 mois de salaire
 - 25 à moins de 30 ans : 9 mois de salaire
 - 30 ans et plus : 12 mois de salaire
- **Salaire pendant le préavis:** même si le salarié ne peut pas exécuter son préavis en raison de l'inaptitude

Important: L'origine professionnelle ou non de l'inaptitude **n'influence pas le montant de l'indemnité de départ** en droit luxembourgeois. Les indemnités spécifiques liées aux accidents du travail ou maladies professionnelles relèvent de l'**AAA (Association d'assurance accident)** et du système de rentes, pas du licenciement.

Délai de contestation:

- Le salarié dispose de **3 mois** à compter de la notification du licenciement pour contester devant le tribunal du travail (article [L.124-11](#))

Garantir la confidentialité:

- Aucune information médicale ne doit figurer dans la lettre de licenciement
- Seule l'existence d'un avis d'inaptitude peut être mentionnée
- Le secret médical doit être strictement respecté

Pratiques et recommandations

Pour les employeurs:

- **Agir rapidement:** dès la réception de l'avis d'inaptitude, engager la recherche de reclassement
- **Documenter rigoureusement** toutes les démarches: propositions écrites, refus, échanges, consultations
- **Collaborer avec le médecin du travail** pour identifier des postes adaptés et vérifier leur compatibilité
- **Respecter les seuils:** vérifier si l'obligation de saisir la Commission mixte s'applique (25 salariés + ancienneté 3 ans)
- **Consulter un avocat spécialisé** en droit du travail luxembourgeois pour valider la procédure
- **Assurer la confidentialité** des données médicales: ne jamais divulguer d'informations médicales
- **Maintenir le salaire:** pendant toute la période de recherche de reclassement et pendant le préavis
- **Être de bonne foi:** la jurisprudence luxembourgeoise sanctionne sévèrement les employeurs qui ne déploient pas d'efforts suffisants de reclassement

Pour les salariés:

- **Demander une copie** de l'avis d'inaptitude du médecin du travail
- **Exiger des propositions écrites** de reclassement pour garder une trace
- **Motiver par écrit** tout refus d'un poste de reclassement proposé
- **Conserver tous les documents**: avis médical, propositions de l'employeur, échanges
- **Consulter un avocat** rapidement si la procédure semble irrégulière ou si aucune proposition de reclassement n'est faite
- **Respecter le délai de contestation** de 3 mois devant le tribunal du travail

Conseils généraux:

- Privilégier le **dialogue constructif** entre employeur et salarié
- Maintenir une **traçabilité écrite** complète de toutes les démarches
- L'absence de reclassement proposé ou une procédure bâclée peut entraîner une requalification en **licenciement abusif** avec dommages et intérêts substantiels

Cadre juridique

Code du travail luxembourgeois:

- **Article L.326-9**: Procédure de constat d'inaptitude, étude du poste, obligation de reclassement, saisine de la Commission mixte selon effectif et ancienneté
- **Article L.326-8**: Communication des conclusions du médecin du travail via la fiche d'examen médical
- **Article L.326-1 à L.326-3**: Examens médicaux obligatoires
- **Article L.124-2**: Entretien préalable au licenciement (entreprises ? 150 salariés)
- **Article L.124-7**: Indemnité de départ selon l'ancienneté (minimum 5 ans), modalités de calcul
- **Article L.124-10 (7)**: L'inaptitude dûment constatée n'est pas un motif grave justifiant un licenciement immédiat
- **Article L.124-11**: Licenciement abusif et délai de contestation de 3 mois
- **Article L.121-6**: Principe d'égalité de traitement
- **Articles L.551-1 et suivants**: Reclassement professionnel interne et externe
- **Articles L.552-1 et suivants**: Commission mixte de reclassement

Code de la sécurité sociale:

- Prestations de l'AAA (Association d'assurance accident) en cas d'accident du travail ou maladie professionnelle
- Indemnités pécuniaires de maladie versées par la CNS
- Rentes complètes et partielles en cas d'incapacité permanente

Jurisprudence luxembourgeoise:

- L'employeur doit **démontrer l'impossibilité** de reclassement de manière précise
- L'inaptitude au poste n'est **pas une incapacité de travail**: le salarié peut occuper un autre poste
- Le salarié inapte doit **se présenter sur son lieu de travail** pendant la recherche de reclassement
- L'employeur doit **payer le préavis** même si le salarié ne peut pas l'exécuter en raison de l'inaptitude
- L'absence de démarches sérieuses de reclassement constitue une **faute grave de l'employeur** pouvant justifier une démission aux torts de l'employeur
- Le non-respect de la procédure entraîne une requalification en **licenciement abusif** avec dommages et intérêts (entre 2 et 24 mois de salaire selon article [L.124-11](#))

Au Luxembourg, **l'origine professionnelle ou non de l'inaptitude n'entraîne PAS de doublement de l'indemnité de départ**. Cette règle existe en France mais pas au Luxembourg. Les prestations spécifiques liées aux accidents du travail et maladies professionnelles relèvent du système de l'AAA (rentes, indemnités pécuniaires, indemnités pour préjudices extrapatrimoniaux) et non du licenciement lui-même.

L'employeur doit **impérativement démontrer** l'impossibilité de reclassement par une documentation précise, sous peine de requalification en **licenciement abusif**. Une attention particulière doit être portée aux seuils déclenchant la saisine obligatoire de la Commission mixte (25 salariés et ancienneté de 3 ans). L'accompagnement par un avocat spécialisé en droit social luxembourgeois est fortement recommandé pour sécuriser la procédure.

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.