Que se passe-t-il si le salarié est déclaré inapte à son poste au Luxembourg ?

Réponse courte

Si le salarié est déclaré inapte à son poste par le **médecin du travail**, l'employeur ne peut plus l'occuper sur ce poste selon l'**article L.326-9(3)** du Code du travail. **Deux procédures distinctes** s'appliquent selon la taille de l'entreprise et l'ancienneté du salarié :

Entreprises ?25 salariés : si le salarié a **3 ans d'ancienneté** ou un certificat d'aptitude, le médecin du travail **saisit obligatoirement la Commission mixte** pour un **reclassement professionnel** (interne ou externe). Pendant cette procédure, le salarié est **protégé contre le licenciement**.

Entreprises <25 salariés ou salariés sans ancienneté : l'employeur a une **obligation de moyens** de réaffecter le salarié à un autre poste. Si aucun reclassement n'est possible, **licenciement avec préavis** uniquement après avoir prouvé l'impossibilité de reclassement.

Définition

L'**inaptitude médicale** au Luxembourg est constatée par le **médecin du travail** selon l'article L.326-9, lorsque l'état de santé du salarié ne lui permet plus d'occuper son poste. Cette déclaration d'inaptitude est formalisée par un **avis écrit motivé** transmis par lettre recommandée à l'employeur et au salarié.

Le **reclassement professionnel** (articles L.551-1 et suivants) est une procédure spécifique distincte du simple reclassement interne. Il s'applique aux salariés qui, sans être invalides au sens de la sécurité sociale, présentent une **incapacité** pour exécuter les tâches de leur dernier poste de travail.

Distinction cruciale : le médecin du travail constate l'inaptitude, mais c'est la **Commission mixte de reclassement professionnel** qui décide des mesures de reclassement selon des critères précis.

Questions fréquentes

Le salarié déclaré inapte peut-il être licencié immédiatement ?

Non, le salarié est protégé contre le licenciement dans plusieurs situations. Si la Commission mixte est saisie (entreprises ?25 salariés), la protection s'applique dès la saisine jusqu'à la décision, puis 12 mois supplémentaires en cas de reclassement interne. Pour les autres cas, l'employeur doit prouver l'impossibilité de reclassement avant tout licenciement avec préavis.

Qu'est-ce que la Commission mixte de reclassement professionnel ?

La Commission mixte est un organe spécialisé qui décide des mesures de reclassement pour les salariés inaptes dans les entreprises de 25 salariés ou plus. Elle peut décider d'un reclassement interne (poste adapté dans l'entreprise) ou externe (orientation vers l'ADEM). Sa saisine est obligatoire si le salarié a 3 ans d'ancienneté ou un certificat d'aptitude.

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

Que doit faire l'employeur quand un salarié est déclaré inapte à son poste au Luxembourg ?

L'employeur ne peut plus occuper le salarié sur son poste et doit respecter deux procédures distinctes selon la taille de l'entreprise. Pour les entreprises de 25 salariés ou plus avec un salarié ayant 3 ans d'ancienneté, le médecin du travail saisit obligatoirement la Commission mixte pour un reclassement professionnel. Pour les entreprises de moins de 25 salariés, l'employeur a une obligation de moyens de réaffecter le salarié à un autre poste.

Qui peut déclarer un salarié inapte à son poste au Luxembourg ?

Seul le médecin du travail a la compétence exclusive pour déclarer un salarié inapte à son poste selon l'article L.326-9 du Code du travail. Cette déclaration doit être formalisée par un avis écrit motivé transmis par lettre recommandée à l'employeur et au salarié, après étude préalable du poste et des conditions de travail.

Conditions d'exercice

Déclaration d'inaptitude (article L.326-9) :	Condition	Détail
Condition 1	Compétence exclusive du médecin du travail	
Condition 2	Étude préalable obligatoire du poste et des conditions de travail	
Condition 3	Réexamen médical après 2 semaines (sauf danger immédiat)	
Condition 4	Propositions d'adaptation du poste à considérer par l'employeur	
Condition 5	Recours possible dans les 40 jours auprès du médecin-chef de division	

Saisine de la Commission mixte (article L.326-9(5)) :

- **Obligatoire** si entreprise ?25 salariés ET (ancienneté ?3 ans OU certificat d'aptitude)
- **Facultative** si entreprise <25 salariés avec accord du salarié
- **Avis motivé** du médecin du travail sur capacités résiduelles et possibilités d'adaptation

Protection contre licenciement :

- **Dès la saisine** de la Commission mixte jusqu'à décision
- **12 mois supplémentaires** après décision de reclassement interne
- **Exception** : licenciement pour faute grave possible

Modalités pratiques

Procédure selon la taille de l'entreprise :

?25 salariés avec conditions d'ancienneté :

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

1. **Médecin du travail** constate l'inaptitude et saisit la Commission mixte
2. **Protection automatique** contre licenciement pendant la procédure
3. **Commission mixte** décide : reclassement interne ou externe
4. **Reclassement interne** : poste adapté dans l'entreprise avec réduction temps de travail possible
5. **Reclassement externe** : orientation vers ADEM avec indemnités spécifiques

<25 salariés ou sans conditions d'ancienneté :

1. **Obligation de moyens** pour l'employeur de réaffecter à un autre poste
2. **Recherche active** de solutions de reclassement interne
3. **Documentation obligatoire** des démarches entreprises
4. **Licenciement avec préavis** uniquement si impossibilité prouvée de reclassement

Indemnités en cas de reclassement externe (entreprises <25 salariés) :	**Étape**	**Détail**
Étape 1	1 mois de salaire après 5 ans d'ancienneté	
après 10 ans,	2 mois après 10 ans, 3 mois après 15 ans	
Étape 3	4 mois après 20 ans et plus	
Étape 4	Remboursement par le Fonds pour l'emploi sur demande dans 6 mois	

Pratiques et recommandations

Pour l'employeur :

- **Ne jamais maintenir** un salarié sur un poste pour lequel il est déclaré inapte
- **Respecter strictement** les obligations selon la taille de l'entreprise
- **Documenter rigoureusement** toutes les démarches de recherche de reclassement
- **Coopérer pleinement** avec le médecin du travail et la Commission mixte
- **Éviter le licenciement précipité** pendant les procédures (nullité)

Sécurisation juridique :

- **Cartographie des postes** disponibles et adaptables
- **Collaboration étroite** avec le médecin du travail
- **Conservation des preuves** de toutes les démarches entreprises
- **Respect des délais** de recours (40 jours contre décision d'inaptitude)

Risques juridiques :

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

- **Licenciement nul** si procédure non respectée
- **Licenciement abusif** si obligation de reclassement non remplie
- **Harcèlement moral** si reclassement inadapté ("placardisation")

Cadre juridique

Référence	Objet
Articles L.326-1 à L.326-11	santé au travail, examens médicaux, inaptitude
Article L.326-9	procédure de constatation d'inaptitude et obligations employeur
Articles L.551-1 à L.551-7	reclassement professionnel interne et externe
Article L.552-1	Commission mixte de reclassement professionnel
Article L.552-2	procédure et décisions de reclassement
Article L.326-9(3)	interdiction d'occuper un salarié inapte à son poste
Article L.326-9(4)	obligation de réaffectation "dans la mesure du possible"
Article L.551-2	protection contre licenciement pendant procédure
ITM Luxembourg	questions-réponses sur l'inaptitude médicale
Direction de la Santé	recours contre décisions d'inaptitude
ADEM	accompagnement reclassement externe

ATTENTION MAJEURE : cette matière est **très technique** et les obligations varient radicalement selon la taille de l'entreprise et l'ancienneté du salarié. La **Commission mixte de reclassement professionnel** joue un rôle central souvent méconnu. Tout licenciement pendant les procédures de reclassement est **nul et sans effet**. La consultation systématique du médecin du travail et le respect scrupuleux des procédures sont **impératifs** pour éviter des contentieux coûteux.

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.