

Quelles indemnités pour un salarié déclaré inapte au Luxembourg ?

Réponse courte

Au Luxembourg, le salarié déclaré **inapte** par le médecin du travail ne bénéficie **pas d'indemnité spécifique liée à l'inaptitude**. Le système luxembourgeois privilégie le **reclassement professionnel** (interne dans l'entreprise ou externe sur le marché du travail) via la **Commission mixte**, plutôt que des indemnités majorées.

Lorsque le reclassement est impossible et que le licenciement intervient, le salarié a droit aux **indemnités classiques de rupture** du contrat : l'**indemnité de préavis**, l'**indemnité compensatoire de congé non pris**, et l'**indemnité de départ légale** si l'ancienneté est d'au moins 5 ans (barème progressif de 1 à 12 mois de salaire selon l'ancienneté).

Dans les entreprises de moins de 25 salariés, une **indemnité forfaitaire de reclassement externe** (1 à 4 mois de salaire selon ancienneté) peut être due si le médecin du travail saisit la Commission mixte avec l'accord du salarié.

L'origine professionnelle ou non de l'inaptitude **ne modifie pas** le montant des indemnités légales luxembourgeoises, contrairement au système français.

Définition

L'**inaptitude du salarié** au Luxembourg est constatée par le **médecin du travail compétent** ou par le **Contrôle médical de la sécurité sociale** (après 78 semaines d'incapacité sur 104 semaines). Elle désigne l'incapacité du salarié à exécuter les tâches correspondant à son dernier poste de travail en raison de problèmes de santé, sans qu'il soit considéré comme invalide au sens du Code de la sécurité sociale. L'inaptitude peut résulter d'un accident du travail, d'une maladie professionnelle reconnue, ou d'une cause non professionnelle. Elle se distingue de l'**incapacité temporaire de travail** (arrêt maladie) et déclenche une procédure de **reclassement professionnel** obligatoire via la Commission mixte, et non automatiquement un licenciement avec indemnités majorées.

Questions fréquentes

Comment fonctionne l'obligation de reclassement pour les entreprises de 25 salariés et plus ?

Les entreprises occupant au moins 25 salariés ont l'obligation légale de reclassement professionnel interne. Elles doivent proposer un poste adapté aux capacités résiduelles du salarié, validé par le médecin du travail. Le licenciement est interdit pendant 12 mois après la décision de reclassement interne. Le non-respect expose à une taxe de compensation pouvant atteindre 24 mois de salaire.

Que se passe-t-il dans les entreprises de moins de 25 salariés en cas d'inaptitude ?

Dans les entreprises de moins de 25 salariés, le reclassement interne n'est pas obligatoire. Cependant, si le médecin du travail saisit la Commission mixte avec l'accord du salarié pour un reclassement externe, l'employeur doit verser une indemnité forfaitaire de reclassement externe (1 à 4 mois de salaire selon l'ancienneté), remboursée par le Fonds pour l'emploi.

Quelles indemnités reçoit un salarié déclaré inapte au travail au Luxembourg ?

Au Luxembourg, un salarié déclaré inapte ne bénéficie pas d'indemnité spécifique liée à l'inaptitude. Il perçoit uniquement les indemnités classiques de rupture : indemnité de préavis, indemnité de départ légale (si 5 ans d'ancienneté minimum, de 1 à 12 mois de salaire selon l'ancienneté), et indemnité compensatoire de congé non pris. L'origine professionnelle ou non de l'inaptitude ne modifie pas ces montants.

Qui peut bénéficier du reclassement professionnel en cas d'inaptitude au Luxembourg ?

Le salarié déclaré inapte peut bénéficier du reclassement professionnel s'il justifie d'au moins 3 ans d'ancienneté sur son poste OU possède un certificat d'aptitude délivré lors de l'embauche. La procédure est déclenchée par le médecin du travail qui saisit la Commission mixte pour décider du reclassement interne (dans l'entreprise) ou externe (sur le marché du travail).

Conditions d'exercice

La constatation d'inaptitude nécessite une **procédure formelle** déclenchée soit par le médecin du travail lors d'un examen médical, soit par le Contrôle médical de la sécurité sociale après 78 semaines d'incapacité de travail sur une période de 104 semaines consécutives. Le médecin du travail compétent examine le salarié et saisit la **Commission mixte** s'il estime que le salarié est incapable d'exécuter les tâches de son dernier poste. La Commission mixte décide alors du **reclassement professionnel interne** (au sein de l'entreprise) ou **externe** (sur le marché du travail), après avoir vérifié que le salarié remplit les conditions : ancienneté d'au moins 3 ans sur le poste OU possession d'un certificat d'aptitude délivré lors de l'embauche.

Pour les entreprises occupant **au moins 25 salariés**, le reclassement professionnel interne est **obligatoire** si l'employeur n'atteint pas les quotas de travailleurs reclassés ou handicapés. L'employeur doit proposer un poste adapté aux capacités résiduelles du salarié, validé par le médecin du travail. Pour les entreprises de **moins de 25 salariés**, le reclassement interne n'est pas obligatoire, mais le médecin du travail peut saisir la Commission mixte avec l'**accord du salarié** pour décider d'un reclassement externe.

Modalités pratiques

En cas de reclassement impossible et de licenciement, le salarié inapte au Luxembourg perçoit les indemnités légales de rupture du contrat, **quel que soit l'origine de l'inaptitude** (professionnelle ou non) :

1. **Indemnité de préavis** (article L.124-6) : égale au salaire correspondant à la durée du préavis légal (2, 4 ou 6 mois selon l'ancienneté), même si le préavis n'est pas exécuté en raison de l'inaptitude.

2. **Indemnité de départ légale** (article L.124-7) : si le salarié justifie d'au moins 5 ans d'ancienneté, calculée selon un barème progressif :
 - 1 mois de salaire après 5 ans d'ancienneté
 - 2 mois de salaire après 10 ans
 - 3 mois de salaire après 15 ans
 - 6 mois de salaire après 20 ans
 - 9 mois de salaire après 25 ans
 - 12 mois de salaire après 30 ans

3. **Indemnité compensatoire de congé non pris** (article L.233-10) : pour les jours de congé acquis et non pris à la date de rupture du contrat.

Indemnité forfaitaire de reclassement externe (article L.326-9) : dans les entreprises de moins de 25 salariés, si la Commission mixte décide le reclassement professionnel externe avec l'accord du salarié, l'employeur doit verser une **indemnité forfaitaire** calculée selon l'ancienneté :

- 1 mois de salaire après 5 ans d'ancienneté
- 2 mois de salaire après 10 ans
- 3 mois de salaire après 15 ans
- 4 mois de salaire après 20 ans et plus

Cette indemnité est **remboursée à l'employeur** par le Fonds pour l'emploi sur demande dans les 6 mois. Elle est calculée sur la base des 12 derniers mois de salaire brut, incluant les indemnités de maladie et primes courantes, hors heures supplémentaires et gratifications.

Protection contre le licenciement : à partir de la saisine de la Commission mixte et jusqu'à 12 mois après la notification de la décision de reclassement interne, tout licenciement est **nul** (article L.551-2). L'employeur ne peut licencier qu'en cas d'impossibilité avérée de reclassement ou de refus par le salarié du poste adapté proposé.

Les indemnités sont **soumises aux cotisations sociales et à l'impôt** selon les règles applicables aux indemnités de rupture. L'employeur doit verser l'indemnité de départ au moment où le salarié quitte effectivement le travail. La notification du licenciement doit être écrite, motivée, et respecter les procédures légales (entretien préalable dans les entreprises de 150 salariés et plus, consultation des représentants du personnel le cas échéant).

Pratiques et recommandations

Il est **essentiel** de documenter rigoureusement toute la procédure de reclassement et de conservation de la preuve des échanges avec le médecin du travail, la Commission mixte, et le salarié. L'employeur doit respecter scrupuleusement les **délais de protection contre le licenciement** (12 mois après la décision de reclassement interne) sous peine de nullité du licenciement et de condamnation à des dommages et intérêts importants. En cas de doute sur les obligations de reclassement, il est conseillé de consulter l'**Agence pour le développement de l'emploi (ADEM)** ou un juriste spécialisé en droit du travail luxembourgeois.

Pour les entreprises occupant au moins 25 salariés, vérifier le respect des **quotas d'emploi** de travailleurs reclassés ou handicapés (article L.562-3) avant de refuser un reclassement interne. Le refus non justifié expose l'employeur au paiement d'une **taxe de compensation** pouvant atteindre 24 mois de salaire versée au Fonds pour l'emploi, sans le décharger de ses obligations contractuelles.

Informez clairement le salarié de ses droits lors de la notification du licenciement ou de la décision de reclassement, et lui remettre un **décompte détaillé** de toutes les indemnités versées. Maintenir un dialogue constructif avec le salarié tout au long de la procédure et consulter les **représentants du personnel** lorsque l'entreprise en dispose. Veiller à l'**égalité de traitement** et à l'accompagnement humain du processus, car le non-respect de ces principes peut être sanctionné par les juridictions du travail.

Ne jamais confondre le système luxembourgeois avec le **système français** qui prévoit une indemnité spéciale doublée pour inaptitude professionnelle : cette disposition n'existe pas au Luxembourg. L'origine professionnelle de l'inaptitude peut avoir des conséquences en matière de sécurité sociale (rentes, indemnités de l'AAA), mais ne modifie pas les indemnités de rupture du contrat de travail.

Cadre juridique

- Code du travail luxembourgeois :
 - Articles [L.551-1](#) à [L.551-7](#) (reclassement professionnel des salariés incapables d'occuper leur dernier poste)
 - Article [L.551-2](#) (obligation de reclassement pour entreprises ? 25 salariés, protection contre licenciement)
 - Article [L.124-7](#) (indemnité de départ légale selon ancienneté)
 - Article [L.124-6](#) (indemnité compensatoire de préavis)
 - Article [L.233-10](#) (indemnité compensatoire de congé non pris)
 - Article [L.326-9](#) (indemnité forfaitaire de reclassement externe pour entreprises < 25 salariés)
 - Articles [L.552-1](#) à [L.552-3](#) (Commission mixte : composition, procédure, recours)
 - Article [L.562-3](#) (quotas d'emploi de travailleurs handicapés et reclassés)
 - Article [L.124-12](#) (dommages et intérêts en cas de licenciement abusif)
 - Article [L.125-4](#) (nullité du licenciement pendant procédure de reclassement)
- Code de la sécurité sociale luxembourgeois :
 - Article 187 (définition de l'invalidité)
 - Articles relatifs aux rentes d'accident du travail et maladies professionnelles
- Loi modifiée du 17 juin 1994 relative à la santé et à la sécurité des salariés au travail
- Jurisprudence des juridictions du travail luxembourgeoises (respect de la procédure de reclassement, calcul des indemnités, nullité du licenciement)

Le système luxembourgeois privilégie le **maintien dans l'emploi** via le reclassement professionnel plutôt que l'indemnisation financière majorée. Il n'existe **pas d'indemnité spéciale de licenciement** pour inaptitude d'origine professionnelle au Luxembourg, contrairement au droit français. Le non-respect de l'obligation de reclassement, des délais de protection, ou des procédures expose l'employeur à des risques contentieux élevés : nullité du licenciement, réintégration du salarié, dommages et intérêts, et taxe de compensation pouvant atteindre 24 mois de salaire. La confusion avec le système français est une source fréquente d'erreurs en pratique RH.

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.