Faut-il informer l'Inspection du travail en cas de licenciement pour inaptitude ?

Réponse courte

L'**Inspection du travail et des mines (ITM)** n'a généralement **pas à être informée** lors d'une rupture du contrat de travail pour inaptitude au Luxembourg. Cette absence d'obligation d'information constitue le principe de droit commun pour la grande majorité des licenciements pour inaptitude.

Toutefois, des **procédures spécifiques s'appliquent** lorsque le salarié concerné bénéficie d'une **protection particulière**. Dans ces cas précis, le licenciement est purement et simplement **interdit** : l'employeur ne peut que prononcer une mise à pied puis demander au tribunal du travail la **résolution judiciaire** du contrat, qui remplace le licenciement au lieu de l'autoriser. Les salariés protégés concernés sont notamment les **délégués du personnel titulaires ou suppléants**, les **délégués à l'égalité**, les **délégués à la sécurité**, ainsi que les **candidats aux fonctions de délégué** pendant une période déterminée. Une protection spécifique existe également pour les salariés en **procédure de reclassement professionnel** devant la Commission mixte.

En dehors de ces situations spécifiques, l'employeur n'a **aucune obligation de notification à l'ITM**. Il doit néanmoins respecter scrupuleusement la **procédure de reclassement interne** prévue par le Code du travail, les **règles de licenciement avec préavis**, et conserver une **traçabilité complète** de toutes les démarches entreprises pour éviter une requalification en licenciement abusif.

Définition

La **rupture du contrat de travail pour inaptitude** correspond à la situation où un salarié est déclaré **inapte à occuper son poste** par le médecin du travail compétent, à la suite d'un examen médical obligatoire ou d'un contrôle sollicité par l'employeur ou le salarié. Cette inaptitude constatée médicalement peut avoir une **origine professionnelle** (accident du travail, maladie professionnelle reconnue) ou une **origine non professionnelle** (maladie ordinaire, accident de la vie privée).

L'inaptitude se distingue de l'**incapacité temporaire de travail**, car elle implique une **impossibilité durable** d'exercer les fonctions prévues au contrat, même avec des aménagements raisonnables du poste ou des conditions de travail. Elle suppose donc une incompatibilité avérée et pérenne entre l'état de santé du salarié et les exigences du poste occupé.

L'inaptitude constatée peut donner lieu à un **reclassement professionnel interne** (affectation à un autre poste au sein de l'entreprise compatible avec les capacités résiduelles du salarié) ou à un **reclassement professionnel externe** (accompagnement vers un emploi sur le marché du travail), selon les possibilités d'adaptation de l'entreprise et les capacités de travail résiduelles identifiées par le médecin du travail.

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

Questions fréquentes

Faut-il informer l'Inspection du travail et des mines (ITM) lors d'un licenciement pour inaptitude au Luxembourg ?

Non, l'ITM n'a généralement pas à être informée lors d'une rupture du contrat de travail pour inaptitude au Luxembourg. Cette absence d'obligation d'information constitue le principe de droit commun pour la grande majorité des licenciements pour inaptitude, sauf cas particuliers de salariés protégés.

Quelle procédure doit suivre l'employeur pour licencier un salarié protégé pour inaptitude ?

L'employeur doit obtenir une autorisation préalable du président du tribunal du travail statuant en matière de référé avant de procéder au licenciement. Il doit saisir le tribunal par requête motivée, respecter le contradictoire et attendre la décision judiciaire. Le licenciement notifié sans cette autorisation est nul et sans effet.

Quelles obligations l'employeur doit-il respecter avant de licencier pour inaptitude ?

L'employeur doit impérativement respecter la procédure de reclassement interne prévue par le Code du travail, démontrer l'impossibilité objective de reclasser le salarié dans un autre poste compatible, consulter la délégation du personnel si elle existe, et conserver une traçabilité complète de toutes les démarches entreprises.

Quels salariés bénéficient d'une protection particulière lors d'un licenciement pour inaptitude ?

Les salariés protégés sont notamment les délégués du personnel titulaires ou suppléants, les délégués à l'égalité, les délégués à la sécurité, ainsi que les candidats aux fonctions de délégué pendant une période déterminée. Une protection spécifique existe également pour les salariés en procédure de reclassement professionnel devant la Commission mixte.

Conditions d’exercice

L'employeur ne peut envisager la rupture du contrat de travail pour inaptitude qu'après avoir **respecté impérativement** la procédure de reclassement professionnel prévue par les **articles L.551-1 et suivants** du Code du travail luxembourgeois. Le **médecin du travail compétent** doit avoir préalablement constaté l'inaptitude du salarié par un avis motivé (art. L.326-9) et, le cas échéant, proposé des adaptations du poste de travail ou un reclassement interne.

L'employeur doit démontrer de manière objective l'**impossibilité de reclasser** le salarié dans un autre poste compatible avec ses capacités résiduelles de travail. Cette démonstration implique d'avoir effectué une **recherche active et sérieuse** de postes disponibles au sein de l'entreprise et d'avoir consulté la **délégation du personnel** (si elle existe dans l'entreprise) ainsi que recueilli l'**avis du médecin du travail** sur les possibilités d'adaptation ou de mutation.

Les principes d'**égalité de traitement** et de **non-discrimination** doivent être strictement garantis tout au long de la procédure de reclassement et de licenciement. Tout manquement à ces obligations peut entraîner la **requalification du licenciement en licenciement abusif** ou sa **nullité** devant le tribunal du travail.

En cas de salarié bénéficiant d'une **protection particulière** (délégué du personnel, délégué à l'égalité, délégué à la sécurité), le licenciement et la convocation à l'entretien préalable sont nuls de plein droit (**art. L.415-10, paragraphe 2**). L'employeur ne peut que notifier une **mise à pied**, le salaire restant acquis pendant trois mois, puis saisir le tribunal du travail d'une demande en **résolution judiciaire** du contrat (paragraphes 4 et 5).

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

Modalités pratiques

En cas de rupture du contrat de travail pour inaptitude, l'employeur n'a **aucune obligation légale** d'informer l'Inspection du travail et des mines (ITM) de sa décision de licenciement, sauf dans les cas exceptionnels où le salarié concerné bénéficie d'une **protection particulière contre le licenciement**.

Pour les salariés de droit commun (sans protection spécifique), l'employeur doit :	**Étape**	**Détail**
procédure de licenciement avec préavis	Respecter la **procédure de licenciement avec préavis** applicable selon l'ancienneté du salarié	
lettre recommandée	Notifier le licenciement par **lettre recommandée** avec indication des motifs de la rupture	
voies de recours	Mentionner les **voies de recours** et les délais dans la lettre de licenciement	
traçabilité complète	Conserver la **traçabilité complète** de toutes les démarches de reclassement entreprises	
délais de préavis légaux	Respecter les **délais de préavis légaux** ou conventionnels (2, 4 ou 6 mois selon l'ancienneté)	

Pour les salariés bénéficiant d'une protection particulière (délégués du personnel titulaires ou suppléants, délégués à l'égalité, délégués à la sécurité, candidats aux fonctions de délégué pendant 3 mois après la candidature), l'employeur doit **impérativement** :

- S'abstenir de toute notification de licenciement et de toute convocation à l'entretien préalable, l'une comme l'autre étant nulles
- Notifier une **mise à pied** écrite énonçant les faits et les circonstances qui leur donnent le caractère de motif grave
- Maintenir le salaire pendant trois mois, définitivement acquis au salarié même si la demande échoue
- Saisir le tribunal du travail d'une demande en **résolution judiciaire du contrat**, au plus tard dans le mois de la notification de la convocation à comparaître
- En cas de refus, réintégrer le salarié : la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit

Le **licenciement notifié à un salarié protégé** est **nul et sans effet**, quel qu'en soit le motif. Le salarié dispose d'une requête en nullité devant le président de la juridiction du travail dans le mois du licenciement, avec maintien ou réintégration dans l'entreprise et paiement des salaires ; il peut aussi renoncer à cette voie et agir en dommages-intérêts dans les trois mois.

Pour les salariés en procédure de reclassement professionnel, une protection spécifique s'applique. Le licenciement est **nul de plein droit** à partir du jour de la saisine de la Commission mixte jusqu'à l'expiration du **12ème mois** suivant la notification à l'employeur de la décision de reclassement professionnel interne, conformément

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

à l'**article L.551-2** du Code du travail.

Si l'inaptitude est d'**origine professionnelle** (accident du travail reconnu ou maladie professionnelle), l'**Administration de l'emploi (ADEM)** peut être informée en cas de reclassement externe dans le cadre des mesures d'accompagnement, mais cette obligation ne s'étend pas à l'ITM pour la rupture du contrat elle-même.

Pratiques et recommandations

Il est **fortement recommandé** à l'employeur de constituer et conserver un **dossier complet et chronologique** relatif à l'ensemble de la procédure d'inaptitude, comprenant :

- Les **avis médicaux du médecin du travail** constatant l'inaptitude et les capacités résiduelles
- Les **propositions de reclassement interne** formulées et les réponses du salarié
- Les **échanges écrits** avec le salarié concernant les possibilités d'adaptation du poste
- Les **procès-verbaux de consultation** de la délégation du personnel (si applicable)
- Les **preuves des démarches actives** de recherche de postes compatibles
- Les **courriers recommandés** de notification du licenciement avec accusés de réception

En cas de **doute sur la qualification juridique** de l'inaptitude, sur la procédure applicable, ou sur l'existence d'une protection particulière du salarié, il est **vivement conseillé** de solliciter un **avis juridique spécialisé** en droit du travail luxembourgeois avant d'engager la procédure de licenciement.

Si le salarié concerné bénéficie d'une **protection particulière** (délégué du personnel, mandat représentatif), l'employeur doit **impérativement vérifier** cette qualité avant toute mesure : la notification d'un licenciement lui est interdite et seule la **résolution judiciaire** du contrat, prononcée par le juge, peut y mettre fin. Toute erreur procédurale entraîne la **nullité du licenciement** et expose l'employeur à des **dommages et intérêts significatifs**.

Il convient également de veiller à l'**encadrement humain** de l'ensemble de la procédure de licenciement pour inaptitude, en associant le service des ressources humaines, en maintenant un **dialogue social constructif**, et en respectant rigoureusement le **formalisme légal** du licenciement pour éviter tout risque de contestation devant le tribunal du travail.

La **transparence** et la **traçabilité** des démarches constituent les meilleures garanties contre une éventuelle requalification du licenciement en **licenciement abusif** ou contre une action en **nullité** du licenciement. La jurisprudence luxembourgeoise est particulièrement stricte sur le respect des procédures de reclassement et sanctionne sévèrement les manquements de l'employeur à ses obligations.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Articles L.326-1 à L.326-9	examens médicaux de médecine du travail et constat d'inaptitude du salarié à occuper son poste
Articles L.124-1 et suivants	dispositions générales sur le licenciement avec préavis, notification du licenciement, motivation obligatoire, délais de préavis selon l'ancienneté, indemnités de départ
Article L.326-9	constat de l'inaptitude par le médecin du travail et saisine de la Commission mixte
Articles L.415-10 à L.415-12	nullité du licenciement des délégués du personnel, mise à pied pour motif grave et demande en résolution judiciaire ; extension de la protection aux anciens délégués et aux candidats
Articles L.551-1 et suivants	reclassement professionnel des salariés incapables d'occuper leur dernier poste de travail, rôle de la Commission mixte, reclassement interne et externe
Article L.551-2, paragraphe (2)	nullité du licenciement et de la convocation à l'entretien préalable de la saisine de la Commission mixte jusqu'au douzième mois suivant la décision de reclassement interne
Article L.241-1	interdiction des discriminations fondées sur le sexe
Article L.251-1	interdiction des discriminations fondées notamment sur le handicap
Obligation de traçabilité et d'encadrement humain de toutes les décisions RH relatives au licenciement pour inaptitude	Disposition applicable
Charge de la preuve de l'impossibilité de reclassement pesant sur l'employeur en cas de contestation judiciaire	Disposition applicable
Contrôle strict par les juridictions du travail du respect de la procédure de reclassement et de la réalité des démarches entreprises par l'employeur	Disposition applicable

L'absence d'obligation générale d'information de l'ITM lors d'un licenciement pour inaptitude ne dispense **en aucun cas** l'employeur de respecter scrupuleusement l'ensemble de la **procédure légale de reclassement** prévue par le Code du travail luxembourgeois et les **règles de licenciement avec préavis**. Tout manquement à ces obligations expose l'employeur à une **requalification du**

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

licenciement en licenciement abusif ou à sa **nullité** en cas de protection particulière du salarié.

La **documentation complète et chronologique** de toutes les démarches de reclassement entreprises, la **consultation effective** de la délégation du personnel lorsqu'elle existe, et la **traçabilité** des échanges avec le salarié sont **absolument essentielles** en cas de litige devant le tribunal du travail. L'employeur doit pouvoir démontrer avoir effectué une **recherche active, sérieuse et de bonne foi** de solutions de reclassement avant de procéder au licenciement.

Pour les salariés bénéficiant d'une **protection particulière** (délégués du personnel, mandats représentatifs), aucune autorisation de licencier n'existe : seule la **résolution judiciaire du contrat** peut rompre la relation de travail, et tout licenciement notifié est **nul de plein droit**.

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.