Quelles sont les obligations de l'employeur après une déclaration d'inaptitude ?

Réponse courte

Après une déclaration d'inaptitude par le **médecin du travail**, l'employeur ne peut plus occuper le salarié au poste déclaré inapte et doit **dans la mesure du possible** l'affecter à un autre poste de travail. Cette obligation de **recherche de reclassement interne** précède tout licenciement. Si l'inaptitude concerne un salarié avec certificat d'aptitude à l'embauche ou 3 ans d'ancienneté, et selon l'effectif de l'entreprise, le médecin du travail peut saisir la **Commission mixte** pour un reclassement professionnel obligatoire. En l'absence de reclassement possible, l'employeur peut licencier avec préavis en respectant la procédure légale (entretien préalable, motivation écrite). Le contrat de travail reste en vigueur pendant la recherche de reclassement, avec maintien de la rémunération sauf impossibilité d'affecter le salarié.

Définition

La **déclaration d'inaptitude** est un constat médical établi par le médecin du travail certifiant que le salarié ne peut plus occuper son poste de travail pour des raisons de santé. Elle se distingue du **reclassement professionnel** qui est une procédure spécifique impliquant la Commission mixte pour les salariés répondant à des conditions particulières d'ancienneté ou de certificat d'aptitude. L'inaptitude peut être **temporaire ou définitive**, **totale ou partielle** pour le poste concerné. Le médecin du travail doit avoir étudié le poste et les conditions de travail, et proposé des adaptations possibles avant de constater l'inaptitude.

Questions fréquentes

Dans quels cas le médecin du travail peut-il saisir la Commission mixte pour un reclassement professionnel ?

Le médecin du travail peut saisir la Commission mixte si le salarié possède un certificat d'aptitude établi lors de l'embauche ou justifie d'une ancienneté d'au moins 3 ans dans l'entreprise. Pour les entreprises d'au moins 25 salariés, cette saisine est automatique si les conditions sont remplies.

L'employeur peut-il licencier un salarié déclaré inapte pendant la procédure de Commission mixte ?

Non, pendant la procédure de Commission mixte, tout licenciement ou convocation à entretien préalable est nul et sans effet. L'employeur doit attendre la décision de la Commission mixte qui dispose de 40 jours pour statuer sur le reclassement interne ou externe.

Que risque l'employeur s'il ne respecte pas ses obligations de reclassement après une inaptitude ?

L'absence de recherche effective de reclassement ou le non-respect des procédures expose l'employeur à une condamnation pour licenciement abusif et au paiement de dommages et intérêts substantiels. La charge de la preuve incombe à l'employeur qui doit démontrer ses démarches concrètes et l'impossibilité de reclassement.

Quelles sont les obligations de l'employeur après une déclaration d'inaptitude au travail au Luxembourg ?

Après une déclaration d'inaptitude par le médecin du travail, l'employeur ne peut plus occuper le salarié au poste déclaré inapte et doit obligatoirement rechercher un reclassement interne dans la mesure du possible. Cette obligation de recherche de reclassement précède tout licenciement et s'applique à toutes les entreprises, quelle que soit leur taille.

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

Conditions d’exercice

L'employeur est **légalement tenu** de chercher un reclassement interne dès la notification d'inaptitude. Cette obligation s'applique à **toutes les entreprises**, quelle que soit leur taille. Le médecin du travail peut saisir la **Commission mixte** si : le salarié possède un **certificat d'aptitude** établi lors de l'embauche OU justifie d'une **ancienneté d'au moins 3 ans** dans l'entreprise. Pour les entreprises d'**au moins 25 salariés**, cette saisine est **automatique** si les conditions sont remplies. Pour les entreprises de **moins de 25 salariés**, la saisine nécessite l'accord du salarié et peut conduire à un reclassement externe uniquement. Pendant la procédure de Commission mixte, tout licenciement ou convocation à entretien préalable est **nul et sans effet**.

Modalités pratiques

Étape 1 : Notification d'inaptitude - Le médecin du travail informe par lettre recommandée l'employeur et le salarié de l'inaptitude, avec voies et délais de recours. **Étape 2 : Interdiction d'emploi** - L'employeur ne peut plus occuper le salarié au poste déclaré inapte. **Étape 3 : Recherche de reclassement** - L'employeur doit activement chercher un poste compatible dans l'entreprise, en tenant compte des capacités résiduelles du salarié. **Étape 4 : Saisine Commission mixte** (si conditions remplies) - Le médecin du travail saisit la Commission mixte qui décide du reclassement interne ou externe dans les **40 jours**. **Étape 5 : Proposition ou licenciement** - Si reclassement possible : proposition écrite au salarié avec délai de réponse. Si impossible : licenciement avec préavis après entretien préalable et motivation écrite.

Pratiques et recommandations

Documenter scrupuleusement toutes les démarches de recherche de reclassement : postes étudiés, adaptations envisagées, échanges avec le salarié et le médecin du travail. **Impliquer les représentants du personnel** dans la recherche de solutions et respecter leurs prérogatives consultatives. **Maintenir le dialogue** avec le salarié tout au long de la procédure pour identifier les postes compatibles avec ses capacités résiduelles. **Respecter la confidentialité médicale** : seules les restrictions et capacités peuvent être communiquées, jamais le diagnostic. **Anticiper les recours** : en cas de contestation, l'employeur doit prouver ses démarches effectives de reclassement et l'impossibilité de réaffecter le salarié. **Former les managers** aux procédures d'inaptitude pour éviter les erreurs de gestion et les discriminations liées à l'état de santé.

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

Cadre juridique

- **Article L.326-9** du Code du travail (procédure de constat d'inaptitude par le médecin du travail)
- **Articles L.551-1 à L.552-4** du Code du travail (reclassement professionnel et Commission mixte)
- **Article L.551-2** (obligation de reclassement et nullité des licenciements pendant la procédure)
- **Articles L.124-2** et **L.124-3** du Code du travail (procédure de licenciement avec préavis)
- **Article L.124-5** du Code du travail (motivation obligatoire du licenciement)
- **Article L.124-10, paragraphe 7** (l'inaptitude n'est pas un motif grave)
- **Article L.124-11** du Code du travail (licenciement abusif)

L'absence de recherche effective de reclassement ou le non-respect des procédures expose l'employeur à une condamnation pour **licenciement abusif** et au paiement de dommages et intérêts substantiels. La charge de la preuve incombe à l'employeur qui doit démontrer ses démarches concrètes et l'impossibilité de reclassement. La **Commission mixte** dispose de pouvoirs contraignants : ses décisions s'imposent à l'employeur et tout licenciement pendant la procédure est automatiquement nul.

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.

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