

# Quelles sont les obligations d'aménagement de poste quand un salarié est déclaré inapte ?

## Réponse courte

Au Luxembourg, l'employeur a l'**obligation légale** d'aménager le poste ou de rechercher un reclassement dès qu'un salarié est déclaré inapte par le médecin du travail. Cette obligation implique une **étude approfondie** des possibilités d'adaptation du poste existant et, si impossible, la recherche active d'un **reclassement interne**.

Pour les salariés avec **certificat d'aptitude** ou **3 ans d'ancienneté minimum**, le médecin du travail peut saisir la **Commission mixte** qui impose des obligations spécifiques de reclassement professionnel. L'employeur ne peut envisager un licenciement pour inaptitude qu'en **dernier recours**, après avoir épuisé et documenté toutes les solutions d'aménagement et de reclassement possibles.

## Définition

L'**obligation d'aménagement de poste** est une obligation légale imposée à l'employeur luxembourgeois dès qu'un salarié est déclaré inapte par le médecin du travail. Cette obligation consiste à rechercher toutes les solutions permettant de maintenir le salarié dans l'emploi, soit par l'adaptation de son poste actuel, soit par un reclassement sur un autre poste compatible avec ses capacités.

Au Luxembourg, cette obligation s'inscrit dans le cadre du **reclassement professionnel** organisé par la **Commission mixte**, instance paritaire qui décide des mesures d'adaptation du temps de travail et des modalités d'aménagement du poste. L'employeur doit respecter les décisions de cette Commission qui s'imposent à lui de manière contraignante.

## Questions fréquentes

### Combien de temps l'employeur a-t-il pour trouver une solution d'aménagement de poste ?

Si la Commission mixte est saisie, elle dispose de 40 jours pour décider du reclassement professionnel interne ou externe. Pendant cette procédure et les 12 mois suivant la décision de reclassement professionnel interne, le salarié est protégé contre le licenciement sauf faute grave.

### Dans quels cas la Commission mixte doit-elle être saisie pour un reclassement professionnel ?

La saisine de la Commission mixte est obligatoire dans les entreprises de 25 salariés ou plus si le salarié inapte a un certificat d'aptitude ou 3 ans d'ancienneté minimum. Pour les entreprises de moins de 25 salariés, la saisine est possible avec l'accord du salarié. Elle est aussi obligatoire pour les postes à risques avec 10 ans d'ancienneté minimum.

### L'employeur peut-il refuser d'aménager un poste pour un salarié inapte ?

L'employeur ne peut refuser l'aménagement que si cela dépasse ses capacités objectives, mais cette impossibilité doit être strictement justifiée et documentée. Les décisions de la Commission mixte concernant l'adaptation du temps de travail et les modalités d'aménagement s'imposent à l'employeur de manière contraignante.

## Quelles sont les obligations de l'employeur quand un salarié est déclaré inapte au Luxembourg ?

L'employeur a l'obligation légale d'aménager le poste ou de rechercher un reclassement dès qu'un salarié est déclaré inapte par le médecin du travail. Cette obligation implique une étude approfondie des possibilités d'adaptation du poste existant et, si impossible, la recherche active d'un reclassement interne avant d'envisager un licenciement en dernier recours.

### Conditions d'exercice

L'obligation d'aménagement s'applique **automatiquement** dès qu'un salarié est déclaré inapte par le médecin du travail, conformément à l'article L.326-9 du Code du travail. Cette obligation existe **quelle que soit l'origine** de l'inaptitude (professionnelle ou non).

#### Conditions spécifiques pour la saisine de la Commission mixte :

- **Entreprises de 25 salariés ou plus** : saisine **obligatoire** si le salarié a un certificat d'aptitude ou 3 ans d'ancienneté minimum
- **Entreprises de moins de 25 salariés** : saisine possible avec **accord du salarié**
- **Postes à risques** : saisine obligatoire si 10 ans d'ancienneté minimum dans une entreprise de 25 salariés ou plus

L'obligation d'aménagement est limitée par les **capacités objectives** de l'entreprise, mais cette limite doit être **strictement justifiée** et documentée par l'employeur.

### Modalités pratiques

**1. Étude préalable obligatoire du médecin du travail** : Le médecin du travail doit réaliser une **étude du poste** comprenant une visite en présence du salarié et de l'employeur, portant sur les **possibilités de mutation et de transformation du poste** ainsi que des **propositions d'adaptation** que l'employeur doit impérativement prendre en considération.

#### 2. Recherche d'aménagement par l'employeur :

- **Adaptation du poste existant** : modification des tâches, aménagement des horaires, équipements spécialisés, réduction du temps de travail
- **Reclassement interne** : recherche d'un autre poste compatible dans l'entreprise
- **Consultation** du service de santé au travail et, le cas échéant, des représentants du personnel

**3. Procédure avec la Commission mixte** : Si les conditions sont remplies, la Commission mixte **décide** dans un délai de **40 jours** soit le **reclassement professionnel interne** soit le **reclassement professionnel externe**. Ces décisions concernant l'adaptation du temps de travail et les modalités d'aménagement **s'imposent à l'employeur**.

### Pratiques et recommandations

#### Documentation essentielle :

- **Traçabilité complète** de toutes les démarches d'aménagement tentées
- **Échanges écrits** avec le médecin du travail sur les propositions d'adaptation
- **Justifications détaillées** en cas d'impossibilité objective d'aménagement
- **Preuves** des consultations avec les représentants du personnel

#### Démarche recommandée :

1. **Entretien immédiat** avec le salarié après réception de l'avis d'inaptitude
2. **Consultation** du service de santé au travail pour évaluer les adaptations possibles
3. **Inventaire** des postes disponibles et compatibles dans l'entreprise
4. **Propositions formalisées** par écrit au salarié avec délais de réponse
5. **Suivi** de la procédure Commission mixte si applicable

**Protection renforcée du salarié :** Pendant la procédure de reclassement et les **12 mois suivant** la décision de la Commission mixte, le salarié est **protégé contre le licenciement** sauf faute grave.

## Cadre juridique

- **Article L.326-9 du Code du travail luxembourgeois :** Obligations du médecin du travail en cas d'inaptitude, étude du poste, propositions d'aménagement que l'employeur doit prendre en considération
- **Articles L.551-1 à L.551-7 du Code du travail :** Reclassement professionnel des salariés incapables d'occuper leur dernier poste de travail, procédure Commission mixte
- **Article L.562-1 du Code du travail :** Mesures d'aménagement raisonnable pour salariés handicapés, charge non disproportionnée
- **Jurisprudence :** Cour de Cassation luxembourgeoise, obligation de recherche active et documentée de solutions de reclassement

**Attention :** Les **décisions de la Commission mixte s'imposent à l'employeur** de manière contraignante. Le non-respect des obligations d'aménagement expose à un risque élevé de licenciement abusif. La **protection contre le licenciement** s'étend sur 12 mois après la décision de reclassement professionnel interne. Documenter scrupuleusement toutes les démarches est essentiel 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.