

Peut-on licencier un salarié devenu handicapé pour inaptitude ?

Réponse courte

Le licenciement d'un salarié pour **inaptitude médicale** est possible même s'il a acquis le statut de salarié handicapé, mais uniquement après constat formel par le **médecin du travail** et épuisement de toutes les possibilités de **reclassement**. L'inaptitude et le handicap sont deux notions juridiques distinctes : un salarié peut être inapte à son poste sans avoir le statut de handicapé (diminution \geq 30% de capacité), et inversement.

L'employeur doit impérativement rechercher un reclassement interne (adaptation du poste, mutation) avant tout licenciement. Cette obligation est renforcée pour les entreprises de **25 salariés et plus**, qui doivent respecter des quotas d'emploi de travailleurs handicapés. Le licenciement fondé uniquement sur le handicap, sans inaptitude constatée ni impossibilité de reclassement documentée, constitue une **discrimination** sanctionnée par l'article L.251-1 du Code du travail.

La procédure exige une étude du poste par le médecin du travail, des propositions d'adaptation, et la preuve de l'impossibilité objective de reclasser. L'employeur de moins de 25 salariés a plus de latitude, mais doit démontrer ses efforts de reclassement. En cas de non-respect, le licenciement est nul et expose à des dommages-intérêts et sanctions pour discrimination.

Définition

L'**inaptitude au travail** désigne l'incapacité médicalement constatée par le médecin du travail d'exercer les fonctions d'un poste, de manière temporaire ou définitive (articles L.326-8 et L.326-9). Cette inaptitude peut résulter d'une maladie, d'un accident, ou d'une altération des capacités physiques ou mentales. Elle se distingue de l'**incapacité temporaire de travail** qui relève du congé maladie indemnisé.

Le **statut de salarié handicapé** est une reconnaissance administrative distincte, accordée aux personnes présentant une diminution de capacité de travail d'au moins 30% (article L.561-1). Ce statut ouvre droit à des mesures d'accompagnement professionnel et protège contre les discriminations, mais n'empêche pas un licenciement pour inaptitude dûment constatée si le reclassement est impossible.

Un salarié peut devenir inapte à son poste sans avoir le statut de handicapé, et inversement, un salarié reconnu handicapé peut être apte à occuper son poste ou un autre poste adapté. Le **reclassement professionnel** (Titre V, articles L.551-1 et suivants) concerne les salariés incapables d'occuper leur dernier poste, qu'ils soient ou non reconnus handicapés.

Questions fréquentes

Comment se déroule la procédure de licenciement pour inaptitude d'un salarié handicapé ?

La procédure débute par une visite médicale auprès du médecin du travail, suivi d'un réexamen après deux semaines. Le médecin procède à l'étude du poste et délivre un avis d'inaptitude. L'employeur doit ensuite rechercher activement un reclassement interne, consulter éventuellement la Commission mixte pour les entreprises de 25 salariés et plus, puis suivre la procédure de licenciement ordinaire si le reclassement est impossible.

Peut-on licencier un salarié devenu handicapé pour inaptitude au Luxembourg ?

Oui, le licenciement pour inaptitude médicale est possible même si le salarié a acquis le statut de handicapé, mais uniquement après constat formel par le médecin du travail et épuisement de toutes les possibilités de reclassement. L'inaptitude et le handicap sont deux notions juridiques distinctes, et l'employeur doit impérativement rechercher un reclassement interne avant tout licenciement.

Quelles sont les conditions pour licencier un salarié handicapé pour inaptitude ?

Quatre conditions cumulatives doivent être remplies : constat médical d'inaptitude par le médecin du travail après étude du poste, respect de l'obligation de reclassement, impossibilité objective de reclassement documentée, et respect de la procédure de licenciement ordinaire. Pour les entreprises de 25 salariés et plus, l'obligation de reclassement est renforcée par les quotas d'emploi de travailleurs handicapés.

Quels sont les risques si l'employeur ne respecte pas l'obligation de reclassement ?

Le non-respect de l'obligation de reclassement expose l'employeur à des sanctions différentes selon la taille de l'entreprise : licenciement abusif pour les entreprises de moins de 25 salariés, ou licenciement nul pour discrimination pour les entreprises de 25 salariés et plus. Dans tous les cas, l'employeur s'expose à des dommages-intérêts et à des sanctions pour discrimination fondée sur le handicap selon l'article L.251-1 du Code du travail.

Conditions d'exercice

Le licenciement pour inaptitude d'un salarié devenu handicapé n'est licite que si quatre conditions cumulatives sont remplies : constat médical d'inaptitude, obligation de reclassement respectée, impossibilité objective de reclassement documentée, et respect de la procédure de licenciement ordinaire.

Condition	Employeur < 25 salariés	Employeur ? 25 salariés
Constat d'inaptitude	Médecin du travail après étude du poste (L.326-9)	Médecin du travail après étude du poste (L.326-9)
Obligation de reclassement	Obligation "dans la mesure du possible" (L.326-9)	Obligation stricte si quota non atteint (L.551-2)
Impossibilité de reclasser	À documenter et justifier	Preuve de l'impossibilité incombe à l'employeur
Procédure	Licenciement ordinaire (L.124-2 et suivants)	Licenciement ordinaire + protection renforcée
Sanction si non-respect	Licenciement abusif (L.124-11)	Licenciement nul pour discrimination (L.251-1)

Pour les entreprises de 25 salariés et plus, l'obligation de reclassement est renforcée par l'article [L.562-3](#) qui impose des quotas d'emploi de travailleurs handicapés (1 à 4% selon l'effectif). Ces employeurs doivent prouver qu'ils ont exploré toutes les possibilités de reclassement avant de licencier.

Le statut de salarié handicapé ne constitue pas une protection absolue contre le licenciement, mais impose à l'employeur une obligation accrue de moyens pour adapter le poste ou proposer un reclassement. L'inaptitude ne doit pas résulter d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité ou d'aménagement raisonnable.

Modalités pratiques

La procédure débute par une **visite médicale** auprès du médecin du travail, qui peut être sollicitée par l'employeur, le salarié ou les délégués du personnel (article [L.326-5](#)). Le médecin procède à un examen et, le cas échéant, à un réexamen après deux semaines, sauf danger immédiat (article [L.326-9](#)).

Étape	Délai/Action	Base légale
Visite médicale d'inaptitude	Examen + réexamen après 2 semaines (sauf danger)	Art. L.326-9
Étude du poste	Visite du poste en présence salarié et employeur	Art. L.326-9
Avis médical	Fiche d'aptitude/inaptitude sous 3 jours	Art. L.326-8
Recherche reclassement	Délai raisonnable (jurisprudence : quelques semaines)	Art. L.326-9
Consultation délégués	Si comité mixte existe	Art. L.414-1
Convocation entretien	Selon procédure ordinaire	Art. L.124-2
Notification licenciement	Lettre recommandée motivée	Art. L.124-5

L'employeur doit examiner toutes les possibilités de **reclassement interne** : adaptation du poste actuel, mutation vers un autre poste compatible, aménagement du temps de travail, formation pour nouvelle fonction. Les propositions d'adaptation formulées par le médecin du travail doivent être prises en considération (article [L.326-9](#), paragraphe 2).

Si le salarié a le statut de handicapé et que l'employeur compte 25 salariés ou plus, la **Commission mixte** (articles [L.552-1](#) et suivants) peut intervenir pour décider d'un reclassement professionnel interne ou externe. En cas de reclassement externe décidé par cette commission, le contrat cesse de plein droit (article [L.125-4](#)).

Toute décision de licenciement doit être **motivée par écrit** en indiquant précisément l'impossibilité de reclassement. L'employeur doit conserver les preuves : courriers de recherche de poste, refus éventuels du salarié, impossibilités techniques ou organisationnelles documentées.

Pratiques et recommandations

Il est impératif de **documenter rigoureusement** chaque étape : rapports médicaux complets, comptes-rendus des échanges avec le salarié, liste des postes étudiés pour reclassement, justifications techniques ou budgétaires des impossibilités, consultations des représentants du personnel. Cette traçabilité protège l'employeur en cas de contentieux.

L'employeur doit démontrer qu'il a exploré toutes les **adaptations raisonnables** au sens du droit européen : modification des tâches, aménagement des horaires, équipements spécialisés, formation complémentaire. L'article [L.562-1](#) précise que l'employeur prend les mesures appropriées pour permettre l'accès et le maintien en emploi, sauf charge disproportionnée. Les aides de l'[ADEM](#) (participation au salaire, prise en charge des équipements) peuvent compenser cette charge.

Consulter le **Service des salariés handicapés de l'ADEM** (article [L.562-1](#)) permet d'obtenir un accompagnement pour identifier les solutions de maintien en emploi et les aides financières disponibles. Cette démarche renforce la preuve des efforts de reclassement.

Ne jamais invoquer le handicap comme motif de licenciement, même partiellement. Le motif doit être exclusivement l'inaptitude constatée et l'impossibilité objective de reclassement. Éviter toute formulation discriminatoire dans la lettre de licenciement ou lors de l'entretien préalable. La jurisprudence luxembourgeoise sanctionne sévèrement les discriminations liées au handicap (articles [L.251-1](#) à [L.251-6](#)).

Cadre juridique

Référence	Objet
Article <u>L.326-8</u>	Fiche d'examen médical délivrée par le médecin du travail
Article <u>L.326-9</u>	Procédure de constatation de l'inaptitude, étude du poste, obligation de reclassement "dans la mesure du possible"
Article <u>L.125-4</u>	Cessation du contrat en cas de décision de reclassement externe par la Commission mixte
Article <u>L.124-11</u>	Licenciement abusif : définition et sanctions
Article <u>L.251-1</u>	Interdiction de toute discrimination fondée sur le handicap
Article <u>L.251-2</u>	Définition de la discrimination directe et indirecte
Article <u>L.561-1</u>	Définition du statut de salarié handicapé (diminution ?30% capacité)
Article <u>L.562-1</u>	Mesures d'accompagnement et obligation d'adaptation raisonnable par l'employeur
Article <u>L.562-3</u>	Quotas d'emploi de travailleurs handicapés (secteur privé ?25 salariés)
Article <u>L.551-1 et suivants</u>	Reclassement professionnel des salariés incapables d'occuper leur dernier poste
Article <u>L.552-1</u>	Commission mixte de reclassement (entreprises ?25 salariés)

L'employeur doit prouver l'impossibilité objective de reclassement avant tout licenciement pour inaptitude, sous peine de requalification en discrimination. La documentation exhaustive des démarches et la consultation de l'ADEM sont essentielles 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.