Comment gérer une inaptitude médicale dans une ASBL au Luxembourg ?

Réponse courte

Lorsqu'un salarie est declare inapte a son poste par le **medecin du travail** (seul competent pour prononcer l'inaptitude selon l'art. L.326-1), l'ASBL doit engager une procedure de **reclassement interne** avant d'envisager un licenciement. L'employeur doit rechercher un poste compatible avec les **capacites residuelles** du salarie, y compris des postes equivalents ou inferieurs, avec l'accord de l'interesse. Le salarie declare inapte **conserve son droit au salaire** pendant la periode de reclassement.

Si le reclassement interne s'avere impossible en raison de la taille reduite de l'ASBL ou de l'absence de poste adapte, le salarie peut etre oriente vers la procedure de **reclassement externe** geree par l'ADEM et la **commission mixte**. Le licenciement pour inaptitude n'est possible qu'**apres epuisement des possibilites de reclassement**, et la charge de la preuve de l'impossibilite pese sur l'employeur. Licencier un salarie pendant la procedure de reclassement externe expose l'ASBL a la **nullite du licenciement**.

Définition

L'inaptitude médicale est la décision du médecin du travail constatant qu'un **salarié** n'est plus en mesure d'occuper son poste de travail actuel en raison de son état de santé, sans que cela ne soit nécessairement lié à un accident de travail ou une maladie professionnelle. Elle déclenche une obligation de reclassement à la charge de l'employeur.

Questions fréquentes

Comment gérer une inaptitude médicale d'un salarié d'ASBL ?

Le médecin du travail est seul compétent pour prononcer l'inaptitude (art. L.326-1). L'ASBL doit engager une procédure de reclassement interne en recherchant un poste compatible avec les capacités résiduelles, y compris des postes équivalents ou inférieurs avec accord du salarié.

Faut-il consulter la délégation du personnel pour le reclassement ?

Oui, il est recommandé de consulter la délégation du personnel si elle existe. Son avis peut éclairer les possibilités de reclassement disponibles dans l'ASBL et sécuriser juridiquement la procédure d'inaptitude médicale en démontrant la diligence de l'employeur.

Le licenciement pour inaptitude est-il possible en ASBL ?

Le licenciement pour inaptitude n'est possible qu'après épuisement des possibilités de reclassement interne et externe selon l'article L.124-1. La charge de la preuve de l'impossibilité de reclassement pèse sur l'employeur en cas de contentieux.

Le salarié inapte conserve-t-il son salaire pendant la recherche de reclassement ?

Oui, le salarié déclaré inapte conserve son droit au salaire pendant la période de reclassement. L'ASBL ne peut en aucun cas licencier un salarié pendant la durée de la procédure de reclassement externe sans s'exposer à la nullité du licenciement.

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

Les petites ASBL ont-elles des difficultés de reclassement interne ?

Oui, dans les petites ASBL le reclassement interne est souvent difficile faute de postes alternatifs. La procédure de reclassement externe gérée par l'ADEM et la commission mixte devient alors particulièrement importante pour préserver les droits du salarié inapte.

Qu'est-ce que la commission mixte de reclassement ?

Si le reclassement interne échoue, le salarié peut saisir la commission mixte de reclassement gérée par l'ADEM selon l'article L.161-3. Cette procédure de reclassement externe vise à orienter le salarié vers un poste adapté hors de l'ASBL.

Conditions d'exercice

La gestion de l'inaptitude médicale dans une ASBL est encadrée par des conditions précises.

Condition	Détail
Constat médical	Seul le médecin du travail peut prononcer l'inaptitude au poste (art. L.326-1 du Code du travail)
Reclassement interne	L'ASBL doit rechercher un poste compatible avec les capacités du salarié (art. L.161-2)
Reclassement externe	Si le reclassement interne échoue, le salarié peut saisir la commission mixte de reclassement (art. L.161-3)
Licenciement	Le licenciement pour inaptitude n'est possible qu'après épuisement des possibilités de reclassement (art. L.124-1)
Entretien préalable	Obligatoire si l'ASBL emploie au moins 150 salariés (art. L.124-2)

Modalités pratiques

La procédure de gestion de l'inaptitude suit un enchaînement d'étapes précis.

Étape	Action
Visite médicale	Le salarié est examiné par le médecin du travail qui constate l'inaptitude
Notification	Le médecin du travail transmet sa décision à l'employeur et au salarié
Recherche de reclassement	L'ASBL examine les postes disponibles compatibles avec les restrictions médicales
Proposition	Si un poste est identifié, le proposer par écrit au salarié avec les nouvelles conditions
Saisine commission mixte	En cas d'échec du reclassement interne, orienter le salarié vers la procédure externe
Licenciement éventuel	Si aucun reclassement n'est possible, procéder au licenciement dans les formes légales

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

Pratiques et recommandations

Anticiper les situations d'inaptitude en maintenant un dialogue régulier avec le service de santé au travail, dans le cadre des obligations de sécurité au travail et en adaptant les postes de travail dès l'apparition de restrictions médicales.

Documenter chaque étape de la recherche de reclassement avec précision, car la charge de la preuve de l'impossibilité de reclassement pèse sur l'employeur en cas de contentieux.

Consulter la délégation du personnel si elle existe, car son avis peut éclairer les possibilités de reclassement et sécuriser juridiquement la procédure.

Accompagner le salarié dans ses démarches auprès de l'ADEM et de la commission mixte de reclassement si le reclassement interne échoue, notamment dans les petites structures associatives.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.326-1 du Code du travail	Compétence du médecin du travail pour constater l'inaptitude
Art. L.161-2 du Code du travail	Obligation de reclassement interne
Art. L.161-3 du Code du travail	Procédure de reclassement externe et commission mixte
Art. L.124-1 du Code du travail	Licenciement avec préavis
Art. L.124-2 du Code du travail	Entretien préalable au licenciement
Loi du 7 août 2023 sur les ASBL	Cadre juridique des associations sans but lucratif

Dans les petites ASBL, le reclassement interne est souvent difficile faute de postes alternatifs, ce qui rend la procédure de reclassement externe particulièrement importante. Le salarié déclaré inapte conserve son droit au salaire pendant la période de reclassement. L'ASBL ne peut en aucun cas licencier un salarié pendant la durée de la procédure de reclassement externe sans s'exposer à la nullité du licenciement.

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.