

Comment gérer l'inaptitude d'un salarié dans une structure subventionnée de moins de 15 personnes ?

Réponse courte

En cas d'inaptitude constatée par le médecin du travail, l'employeur doit engager une procédure de reclassement professionnel dans un délai de 15 jours, même dans une structure de moins de 15 personnes. Si le reclassement interne s'avère impossible, l'employeur doit saisir la Commission mixte qui décidera d'un reclassement externe, tout en maintenant les obligations spécifiques liées au statut subventionné de la structure.

Définition

L'inaptitude médicale est l'impossibilité pour un salarié d'exercer les tâches correspondant à son poste de travail, constatée par le médecin du travail conformément à l'article [L.326-1](#) du Code du travail. Cette inaptitude peut être temporaire ou définitive, partielle ou totale, d'origine professionnelle ou non.

Conditions d'exercice

Le constat d'inaptitude requiert :

- Un examen médical approfondi par le médecin du travail compétent
- L'établissement d'un avis d'inaptitude détaillé précisant nature et durée
- La transmission de l'avis à l'employeur, au salarié et à la Direction de la Santé
- La vérification des possibilités d'aménagement du poste existant
- L'engagement de la procédure dans les 15 jours suivant l'avis médical

Modalités pratiques

La procédure se déroule en plusieurs phases obligatoires :

- Information immédiate de l'autorité de subvention
- Convocation du salarié à un entretien sous 15 jours
- Étude documentée des possibilités d'adaptation du poste
- Recherche de postes compatibles au sein de la structure
- Consultation du délégué à la sécurité si présent
- Saisine de la Commission mixte en l'absence de solution interne

L'employeur doit maintenir la rémunération pendant la période de reclassement conformément à l'article [L.326-6](#).

Pratiques et recommandations

Pour une gestion efficace :

- Constituer un dossier complet documentant chaque étape
- Maintenir une communication régulière avec tous les acteurs
- Solliciter l'appui de l'[ITM](#) pour les aspects techniques
- Anticiper les impacts budgétaires et organisationnels
- Prévoir des solutions transitoires si possible
- Respecter les obligations de confidentialité médicale

Cadre juridique

- Article [L.326-1](#) à [L.326-9](#) : procédure d'inaptitude et obligations
- Article [L.551-1](#) à [L.551-7](#) : protection contre le licenciement
- Article [L.582-1](#) à [L.582-3](#) : Commission mixte et reclassement
- Article [L.326-9](#) : dispositions spécifiques aux structures subventionnées
- Article [L.312-1](#) à [L.312-8](#) : médecine du travail
- Règlement grand-ducal du 14 octobre 2024 sur le reclassement professionnel

Le non-respect de la procédure expose l'employeur à des sanctions pénales et administratives, pouvant aller jusqu'au remboursement des subventions perçues. La taille de la structure n'est pas un motif de dérogation aux obligations légales de reclassement, mais peut être prise en compte dans l'évaluation des possibilités concrètes.

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.