Un salarié déclaré inapte par le médecin du travail peut-il être licencié pour ce motif ?

Réponse courte

Non, l'inaptitude au poste **n'est pas en soi un motif autonome de licenciement**. Elle déclenche d'abord des obligations à la charge de l'employeur : ne plus employer le salarié au poste concerné et, **dans la mesure du possible, le réaffecter** à un autre poste compatible (article L.326-9 du Code du travail).

Lorsque les conditions sont réunies — effectif **d'au moins 25 salariés** et **certificat d'aptitude** à l'embauche au poste **ou ancienneté d'au moins 3 ans** —, le médecin du travail **saisit la Commission mixte**, qui décide d'un **reclassement professionnel interne ou externe**. C'est cette procédure, et non un licenciement pour inaptitude, qui organise la suite de la relation de travail. L'employeur ne peut donc pas se contenter d'invoquer l'inaptitude pour rompre le contrat ; il doit suivre le circuit légal, dont les modalités détaillées relèvent du régime du reclassement.

Définition

Le **reclassement professionnel** est le dispositif qui prend le relais lorsqu'un salarié ne peut plus occuper son poste pour raison de santé. Décidé par la **Commission mixte**, il est **interne** (maintien dans l'entreprise à un autre poste ou régime de travail) ou **externe** (sortie de l'entreprise avec un statut protecteur).

Il se distingue nettement d'un **licenciement pour inaptitude** de type français : au Luxembourg, l'inaptitude ne constitue pas, à elle seule, une cause de licenciement, mais oriente vers ce dispositif spécifique.

Conditions d’exercice

L'inaptitude n'autorise pas la rupture immédiate ; elle enclenche une séquence encadrée.

Situation	Conséquence
Inaptitude constatée	Interdiction d'employer au poste ; recherche de réaffectation
Effectif ? 25 + certificat ou ancienneté ? 3 ans	Saisine de la Commission mixte par le médecin du travail
Reclassement interne	Maintien dans l'entreprise à un autre poste ou régime
Reclassement externe	Sortie de l'entreprise avec statut de personne en reclassement
Inaptitude invoquée seule	Ne suffit pas à justifier un licenciement

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

Modalités pratiques

La voie du reclassement se substitue à un licenciement fondé sur la seule inaptitude.

Élément	Règle
Base légale	Articles L.326-9 et L.552-1 du Code du travail
Décideur	Commission mixte (reclassement interne ou externe)
Rôle du médecin	Saisit la Commission et établit un avis motivé sur les capacités résiduelles
Protection	Le salarié bénéficie d'un cadre protecteur pendant la procédure
Cadre détaillé	Modalités du reclassement traitées dans un dispositif dédié

Pratiques et recommandations

Le principal risque est de prononcer un **licenciement fondé sur la seule inaptitude** : au Luxembourg, ce motif n'existe pas comme cause autonome de rupture, et une telle décision serait directement exposée à contestation devant le Tribunal du travail. La rupture engagée avant l'issue de la procédure fragilise durablement la position de l'employeur.

À l'inverse, coopérer avec le **médecin du travail** et la **Commission mixte** sécurise le dossier : c'est le médecin qui saisit la Commission et se prononce sur les capacités résiduelles du salarié, l'employeur se bornant à fournir les éléments utiles et à respecter la décision rendue. S'écarter de ce circuit revient à assumer un risque contentieux évitable.

Le réflexe sûr consiste à anticiper les conséquences organisationnelles selon que le **reclassement** est interne ou externe, sans rien engager avant l'issue de la procédure. Les modalités précises du reclassement professionnel relèvent d'un cadre spécifique qu'il convient de consulter le moment venu.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.326-9 du Code du travail	Interdiction d'emploi au poste, réaffectation, saisine de la Commission mixte
Art. L.552-1 du Code du travail	Décision de reclassement professionnel interne ou externe

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

L'inaptitude n'est pas un motif autonome de licenciement au Luxembourg. Elle impose la réaffectation puis, sous conditions d'effectif et d'ancienneté, la saisine de la Commission mixte pour reclassement. Les modalités détaillées du reclassement relèvent d'un régime dédié.

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