Qui peut déclarer un salarié inapte au travail au Luxembourg ?

Réponse courte

Au Luxembourg, seul un **médecin du travail autorisé** par le ministère de la Santé peut déclarer un salarié inapte au travail. L'employeur ne peut jamais prendre cette décision de manière unilatérale, sous peine de nullité de la procédure et de sanctions pour **licenciement abusif**.

L'**avis médical du médecin du travail** constitue l'unique base légale pour toute décision concernant l'inaptitude d'un salarié. Cet avis doit être écrit, motivé et transmis à la fois au salarié et à l'employeur. Il s'impose à l'employeur qui doit en tirer les conséquences légales : recherche de reclassement interne, ou rupture du contrat si le reclassement est impossible. Toute procédure menée sans cet avis médical formel est considérée comme nulle et expose l'entreprise à des contentieux coûteux et à des condamnations pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Définition

L'**inaptitude au travail** désigne l'incapacité, totale ou partielle, temporaire ou définitive, d'un salarié à exercer son emploi en raison de son état de santé physique ou psychique. Cette inaptitude concerne spécifiquement l'aptitude à occuper le **poste effectivement occupé**, en tenant compte des exigences et des risques liés à ce poste.

L'inaptitude se distingue de l'**incapacité de travail** qui relève de l'assurance maladie et donne droit aux indemnités pécuniaires de maladie. La reconnaissance de l'inaptitude au travail doit obligatoirement suivre une procédure formalisée et encadrée par le Code du travail luxembourgeois.

Questions fréquentes

Comment contester un avis d'inaptitude au travail ?

Le salarié ou l'employeur peut contester l'avis du médecin du travail en introduisant une demande de réexamen auprès du médecin-chef de division de la santé au travail dans un délai de 40 jours à compter de la notification de l'avis. Un recours est ensuite possible devant le Conseil arbitral des assurances sociales.

Que risque un employeur qui déclare un salarié inapte sans avis médical ?

L'employeur s'expose à des sanctions pénales (emprisonnement de 8 jours à 6 mois et/ou amende de 251 à 25.000 euros) et civiles lourdes. La procédure serait nulle et tout licenciement fondé sur cette décision serait qualifié d'abusif, pouvant entraîner la réintégration du salarié ou des dommages et intérêts importants.

Quelles sont les conditions pour qu'un avis d'inaptitude soit valable ?

L'avis d'inaptitude doit être émis par un médecin du travail autorisé, être écrit et motivé, faire suite à un examen médical du salarié et à une étude du poste de travail. L'avis doit préciser si l'inaptitude est totale ou partielle, temporaire ou définitive, et être transmis simultanément à l'employeur et au salarié.

Qui peut déclarer un salarié inapte au travail au Luxembourg ?

Seul un médecin du travail autorisé par le ministère de la Santé peut déclarer un salarié inapte au travail au Luxembourg. L'employeur ne peut jamais prendre cette décision de manière unilatérale, sous peine de nullité de la procédure et de sanctions pour licenciement abusif.

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

Conditions d’exercice

La reconnaissance de l'inaptitude au travail est soumise à des conditions strictes :

- **Compétence exclusive** : seul un médecin du travail autorisé par le ministère de la Santé peut constater l'inaptitude
- **Examen médical obligatoire** : le médecin du travail doit examiner le salarié et étudier son poste de travail
- **Avis motivé et écrit** : l'avis d'inaptitude doit préciser les raisons médicales (sans dévoiler le diagnostic en raison du secret médical)
- **Étude du poste** : sauf danger immédiat, le médecin doit procéder à une étude du poste de travail et des conditions de travail, incluant une visite sur site si nécessaire
- **Double examen** : un réexamen du salarié après deux semaines peut être requis, sauf en cas de danger immédiat pour la santé ou la sécurité

L'avis médical doit porter sur l'aptitude du salarié à occuper son poste en tenant compte des **risques professionnels** et des **conditions de travail** effectives. Le principe d'égalité de traitement et de non-discrimination doit être garanti tout au long de la procédure.

Modalités pratiques

La procédure de reconnaissance de l'inaptitude se déroule en plusieurs étapes :

1. Saisine du service de santé au travail

- L'employeur, le salarié ou le médecin traitant peut solliciter un examen d'aptitude
- Le médecin du travail peut également agir de sa propre initiative
- La saisine peut avoir lieu lors d'une visite médicale périodique, de reprise, ou sur demande motivée

2. Examen médical et étude du poste

- Le salarié est convoqué à une visite médicale
- Le médecin du travail procède à un examen clinique
- Si nécessaire, il sollicite des examens complémentaires ou l'avis d'autres spécialistes
- Une étude du poste de travail est réalisée (visite sur site en présence du salarié et de l'employeur si nécessaire)
- L'étude porte sur les possibilités d'**aménagement du poste** ou de **mutation interne**

3. Émission de l'avis médical

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

- Si l'inaptitude est reconnue, le médecin du travail émet un **avis écrit** transmis sous 3 jours
- L'avis précise si l'inaptitude est **totale ou partielle**, **temporaire ou définitive**
- Le médecin peut formuler des propositions d'aménagement du poste ou de reclassement interne
- L'avis est transmis simultanément à l'employeur et au salarié par lettre recommandée

4. Conséquences pour l'employeur

- L'avis du médecin du travail est **contraignant**
- L'employeur ne peut plus employer le salarié au poste déclaré inapte
- L'employeur doit rechercher un **reclassement interne** dans la mesure du possible
- Si le reclassement est impossible, la procédure de rupture du contrat peut être engagée selon les règles du Code du travail

Traçabilité et confidentialité :

- Toutes les étapes doivent être documentées
- Le secret médical et la confidentialité des données de santé doivent être strictement respectés

Pratiques et recommandations

Pour les employeurs et services RH :

- **Sollicitez systématiquement** l'avis du médecin du travail dès qu'un doute sérieux existe sur l'aptitude d'un salarié à occuper son poste
- **Ne jamais décider seul** de l'inaptitude d'un salarié, même en cas d'absences répétées ou de problèmes de santé évidents
- **Respectez la confidentialité** des informations médicales et limitez leur diffusion aux seules personnes ayant besoin d'en connaître
- **Informez le salarié** de ses droits, notamment de la possibilité de contester l'avis médical
- **Documentez chaque étape** de la procédure pour garantir la conformité et prévenir tout contentieux
- **Facilitez l'étude du poste** par le médecin du travail en fournissant toutes les informations nécessaires sur les conditions de travail et les risques professionnels

En cas de désaccord avec l'avis médical :

Le salarié ou l'employeur peut contester l'avis du médecin du travail en introduisant une **demande de réexamen** auprès du **médecin-chef de division de la santé au travail** de la Direction de la santé, dans un délai de **40 jours** à compter de la notification de l'avis.

Le médecin-chef de division décide également si la décision du médecin du travail est suspensive de travail et s'il existe un danger immédiat pour la santé du salarié. Contre la décision du médecin-chef de division, un recours est ouvert devant le **Conseil arbitral des assurances sociales**, puis en appel devant le **Conseil supérieur des**

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

assurances sociales.

Important : la procédure de recours ne suspend pas l'interdiction d'occuper le salarié au poste déclaré inapte, sauf décision contraire du médecin-chef de division.

Cadre juridique

- **Articles L.326-1 à L.326-9 du Code du travail** : surveillance de la santé des salariés, procédure de reconnaissance de l'inaptitude, examens médicaux
- **Article L.326-9 du Code du travail** (modifié par loi du 24 juillet 2020) : procédure spécifique de constat de l'inaptitude par le médecin du travail, étude du poste, interdiction d'employer un salarié déclaré inapte
- **Article L.327-1 du Code du travail** (modifié par loi du 23 juillet 2015) : voies de recours contre les constats d'inaptitude, délai de 40 jours pour la demande de réexamen
- **Article L.327-2 du Code du travail** : sanctions pénales en cas de non-respect des obligations (emprisonnement de 8 jours à 6 mois et/ou amende de 251 à 25.000 euros)
- **Article L.121-6 du Code du travail** : principe d'égalité de traitement et non-discrimination
- **Article L.261-1 du Code du travail** : protection des données personnelles et confidentialité des informations médicales
- **Loi modifiée du 28 octobre 2016** : reconnaissance des qualifications professionnelles des médecins du travail
- **Articles L.551-1 et suivants du Code du travail** : procédure de reclassement professionnel (interne et externe) en cas d'inaptitude

Attention : l'employeur qui déclarerait un salarié inapte sans avis médical du médecin du travail autorisé s'expose à des sanctions pénales et civiles lourdes. La procédure serait considérée comme nulle, et tout licenciement fondé sur cette décision serait qualifié d'**abusif**. Le salarié pourrait alors obtenir sa réintégration ou des dommages et intérêts importants.

Le délai de recours contre l'avis d'inaptitude est de **40 jours** (et non 15 jours), conformément à l'article L.327-1 du Code du travail.

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.