

L'inaptitude au travail est-elle temporaire ou définitive au Luxembourg ?

Réponse courte

L'**inaptitude au travail** désigne l'impossibilité constatée par le **médecin du travail** d'occuper un poste donné pour des raisons de santé. Le Code du travail luxembourgeois ne définit pas explicitement de catégories "temporaire" ou "définitive" d'inaptitude de manière générale. Cette distinction apparaît uniquement dans le cadre de la **procédure de reclassement professionnel** (article [L.326-9](#) paragraphe 5), où le médecin du travail se prononce sur le caractère transitoire ou définitif de l'incapacité à occuper le dernier poste.

Le **constat d'inaptitude** relève de la compétence exclusive du médecin du travail (article [L.326-9](#)). L'employeur ne peut jamais décider seul de cette qualification. L'inaptitude se distingue de l'**incapacité de travail**, qui est un arrêt maladie prescrit par le médecin traitant et non par le médecin du travail.

En pratique, selon le contexte et l'évolution attendue de l'état de santé, le médecin du travail peut considérer l'inaptitude comme réversible ou permanente, ce qui oriente les obligations de reclassement et la suite de la relation de travail.

Définition

L'**inaptitude au travail** désigne l'incapacité, totale ou partielle, d'un salarié à exercer les fonctions d'un poste donné en raison de son état de santé, telle que constatée exclusivement par le **médecin du travail** conformément à l'article [L.326-9](#) du Code du travail. Elle résulte d'un examen médical obligatoire et d'une évaluation des conditions de travail.

L'inaptitude se distingue fondamentalement de l'**incapacité de travail**, qui relève d'un arrêt de travail prescrit par le médecin traitant et qui suspend le contrat de travail. L'inaptitude, en revanche, ne suspend pas automatiquement le contrat et impose à l'employeur des obligations spécifiques de recherche de reclassement.

Le Code du travail luxembourgeois ne définit pas de catégories générales "inaptitude temporaire" ou "inaptitude définitive". Cette distinction n'apparaît qu'à l'article [L.326-9](#) paragraphe 5 dans le cadre de la procédure de reclassement professionnel, où le médecin du travail se prononce sur le "caractère transitoire ou définitif" de l'incapacité pour déterminer la périodicité des réévaluations médicales.

Questions fréquentes

L'inaptitude au travail est-elle temporaire ou définitive au Luxembourg ?

Le Code du travail luxembourgeois ne définit pas de catégories générales 'temporaire' ou 'définitive' d'inaptitude. Cette distinction n'apparaît qu'à l'article [L.326-9](#) paragraphe 5 dans le cadre de la procédure de reclassement professionnel, où le médecin du travail se prononce sur le caractère transitoire ou définitif de l'incapacité à occuper le dernier poste.

Qu'est-ce que l'inaptitude au travail au Luxembourg et qui peut la constater ?

L'inaptitude au travail désigne l'impossibilité constatée par le médecin du travail d'occuper un poste donné pour des raisons de santé. Seul le médecin du travail est compétent pour constater l'inaptitude selon l'article L.326-9 du Code du travail - l'employeur ne peut jamais décider seul de cette qualification.

Quelle est la différence entre inaptitude et incapacité de travail ?

L'inaptitude est constatée par le médecin du travail et concerne l'impossibilité d'occuper un poste spécifique sans suspendre le contrat de travail. L'incapacité de travail est un arrêt maladie prescrit par le médecin traitant qui suspend le contrat de travail et impose à l'employeur de continuer la rémunération pendant 77 jours.

Quelles sont les obligations de l'employeur en cas d'inaptitude constatée ?

L'employeur ne peut plus employer le salarié au poste déclaré inapte et doit dans la mesure du possible l'affecter à un autre poste. Pour les entreprises d'au moins 25 salariés, si le salarié a 3 ans d'ancienneté, le médecin du travail saisit la Commission mixte pour décider du reclassement interne ou externe.

Conditions d'exercice

L'inaptitude est constatée à l'issue d'un **examen médical** réalisé par le médecin du travail, soit lors d'une visite périodique (article [L.326-3](#)), soit à la demande du salarié, de l'employeur ou suite à une absence de plus de 6 semaines (article [L.326-6](#)). Le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude qu'après une **étude du poste et des conditions de travail**, sauf en cas de danger immédiat (article [L.326-9](#) paragraphe 2).

Cette étude comporte une visite du poste en présence du salarié et de l'employeur si nécessaire, et porte sur les possibilités de mutation et de transformation du poste. Un **réexamen après deux semaines** est requis, sauf danger immédiat. L'avis d'inaptitude doit être notifié par **lettre recommandée** avec indication des voies et délais de recours.

Critère	Inaptitude (médecin du travail)	Incapacité de travail (médecin traitant)
Autorité compétente	Médecin du travail exclusivement	Médecin traitant
Objet	Impossibilité d'occuper un poste spécifique	Impossibilité temporaire de travailler
Effet sur le contrat	Ne suspend PAS le contrat	Suspend le contrat de travail
Notification	Lettre recommandée à employeur + salarié	Certificat médical sous 3 jours
Procédure requise	Étude du poste + réexamen (sauf danger)	Aucune procédure spécifique
Obligations employeur	Recherche de reclassement	Continuation de rémunération (77 jours)
Recours possible	Oui, auprès médecin-chef DSAT (40 jours)	Non, contre le certificat médical

Modalités pratiques

Le médecin du travail notifie sa décision d'inaptitude par **écrit** (fiche d'examen médical dans les 3 jours selon l'article [L.326-8](#), puis lettre recommandée selon [L.326-9](#)), en précisant les restrictions et les possibilités d'adaptation.

L'employeur **ne peut pas continuer à employer** le salarié au poste déclaré inapte (article [L.326-9](#) paragraphe 3).

L'employeur doit **dans la mesure du possible** affecter le salarié inapte à un autre poste de travail (article [L.326-9](#) paragraphe 4). Pour les entreprises d'au moins 25 salariés, si le salarié a 3 ans d'ancienneté ou un certificat d'aptitude à l'embauche, le médecin du travail **saisit la Commission mixte** pour décider du reclassement interne ou externe (article [L.326-9](#) paragraphe 5).

Dans le cadre de cette saisine, le médecin du travail se prononce sur le **caractère transitoire ou définitif** de l'incapacité et fixe la périodicité des réévaluations (moins de 2 ans, sauf si définitif). Si aucun reclassement n'est possible, la procédure de licenciement pour inaptitude peut être engagée.

Donnée	Valeur/Délai	Base légale
Délai notification fiche	3 jours après examen	Art. L.326-8
Délai recours	40 jours à compter notification	Art. L.327-1
Délai réexamen	2 semaines (sauf danger immédiat)	Art. L.326-9 § 2
Seuil saisine Commission mixte	? 25 travailleurs	Art. L.326-9 § 5
Condition ancienneté	? 3 ans OU certificat d'aptitude embauche	Art. L.326-9 § 5
Périodicité réévaluation	< 2 ans (sauf si définitif)	Art. L.326-9 § 5
Délai avis médecin après reprise	Après absence > 6 semaines	Art. L.326-6

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de solliciter systématiquement l'avis du médecin du travail en cas de doute sur l'aptitude d'un salarié, notamment après une longue absence pour maladie (plus de 6 semaines selon l'article [L.326-6](#)) ou en cas de difficultés à occuper le poste. Cette démarche préventive permet d'anticiper les mesures d'adaptation ou de reclassement.

L'employeur doit **documenter toutes les démarches** de recherche de reclassement, qu'il s'agisse d'une incapacité considérée comme transitoire ou définitive par le médecin du travail. Cette traçabilité est essentielle pour sécuriser juridiquement la procédure, notamment en cas de contestation ou de licenciement ultérieur. Les propositions d'aménagement ou de reclassement doivent être formalisées par écrit.

En cas de saisine de la Commission mixte, l'employeur doit coopérer activement avec le médecin du travail et fournir les informations nécessaires sur les postes disponibles et les possibilités d'adaptation. Le refus non justifié d'un reclassement interne peut être sanctionné. L'employeur doit également respecter les obligations de consultation de la délégation du personnel lorsqu'elle existe.

Le salarié déclaré inapte conserve son obligation de se présenter sur son lieu de travail - l'inaptitude ne suspend pas le contrat. L'employeur doit lui proposer rapidement un poste de reclassement ou justifier l'impossibilité de le faire. L'égalité de traitement et la non-discrimination doivent être respectées à chaque étape.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.326-1	Examen médical d'embauchage obligatoire par le médecin du travail
Article L.326-2	Obligation d'avertir le médecin du travail en cas de changement de poste avec conditions sensiblement différentes
Article L.326-3	Examens médicaux périodiques obligatoires (postes à risques, salariés de nuit, etc.)
Article L.326-6	Obligation d'avertir le médecin du travail après absence > 6 semaines pour maladie ou accident ; examen médical de reprise
Article L.326-8	Fiche d'examen médical communiquée dans les 3 jours (aptitude ou inaptitude, sans diagnostic)
Article L.326-9	Procédure de constat d'inaptitude : notification par lettre recommandée ; étude du poste et réexamen après 2 semaines (sauf danger) ; interdiction d'employer au poste inapte ; obligation de reclassement ; saisine Commission mixte (? 25 salariés + ancienneté 3 ans)
Article L.327-1	Voies de recours contre le constat d'inaptitude : demande en réexamen auprès du médecin-chef DSAT (délai 40 jours) ; recours devant Conseil arbitral puis Conseil supérieur
Articles L.551-1 et suivants	Reclassement professionnel des salariés incapables d'occuper leur dernier poste (interne ou externe) ; statut de personne en reclassement
Article L.241-1 et suivants	Égalité de traitement et non-discrimination
Règlement grand-ducal 9 juin 2006	Surveillance de la santé des salariés ; organisation des services de santé au travail

L'employeur ne peut jamais décider seul de la qualification de l'inaptitude : seul le médecin du travail est compétent pour constater l'inaptitude et se prononcer sur son caractère transitoire ou définitif dans le cadre du reclassement. L'inaptitude ne suspend pas le contrat de travail et le salarié doit se présenter sur son lieu de 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.