

# Le salarié peut-il reprendre le travail malgré un avis d'inaptitude ?

## Réponse courte

Un salarié ne peut pas reprendre le travail sur son poste initial tant qu'un **avis d'inaptitude**, émis par le médecin du travail, est en vigueur. Cet avis s'impose à l'employeur et au salarié, et toute reprise du poste en méconnaissance de cet avis est strictement interdite.

L'employeur doit, dans la mesure du possible, **réaffecter le salarié** à un autre poste compatible avec ses capacités résiduelles, conformément à l'article [L.326-9](#) du Code du travail. Cette obligation de reclassement est un impératif légal avant tout licenciement pour inaptitude.

La reprise du travail n'est envisageable que si le salarié est reclassé sur un poste adapté avec l'accord du médecin du travail, ou si l'avis d'inaptitude est annulé ou modifié à l'issue d'une **procédure de contestation** de 40 jours. Dans certains cas, le médecin du travail peut saisir la Commission mixte de reclassement professionnel.

En l'absence de reclassement possible ou de levée de l'avis, la reprise du poste initial reste interdite, et l'employeur peut envisager un licenciement avec préavis, sous réserve d'avoir respecté toutes ses obligations légales de reclassement.

## Définition

L'**avis d'inaptitude** est une décision médicale émise par le médecin du travail, constatant que l'état de santé du salarié ne lui permet plus d'occuper son poste, de manière temporaire ou définitive. Au Luxembourg, cet avis s'impose à l'employeur et au salarié et fait l'objet d'une notification par lettre recommandée.

L'inaptitude peut être **totale** (le salarié ne peut plus exercer aucune fonction sur le poste) ou **partielle** (le salarié peut exercer certaines tâches sous conditions). L'avis doit être émis après une étude du poste de travail et des conditions de travail, et comporte des propositions d'aménagement ou de reclassement que l'employeur doit prendre en considération.

L'article [L.326-9](#) du Code du travail encadre strictement la procédure de déclaration d'inaptitude. Sauf en cas de danger immédiat pour la santé ou la sécurité, le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude qu'après une étude du poste en présence du salarié et de l'employeur, et après un éventuel réexamen du salarié après deux semaines.

## Questions fréquentes

### Comment contester un avis d'inaptitude au Luxembourg ?

Une demande en réexamen doit être introduite auprès du médecin-chef de division de la santé au travail dans un délai de 40 jours à compter de la notification par lettre recommandée. La contestation n'a pas d'effet suspensif : l'avis d'inaptitude continue de produire ses effets jusqu'à sa modification ou annulation éventuelle.

### Quelles sanctions risque l'employeur qui fait reprendre le travail à un salarié inapte ?

L'employeur s'expose à des sanctions pénales selon l'article L.327-2 : emprisonnement de 8 jours à 6 mois et amende de 251 à 25.000 euros. Il engage également sa responsabilité civile en cas d'accident ou d'aggravation de l'état de santé du salarié suite à la reprise du poste déclaré inapte.

### Quelles sont les obligations de l'employeur après un avis d'inaptitude ?

L'employeur doit, dans la mesure du possible, réaffecter le salarié à un autre poste compatible avec ses capacités résiduelles selon l'article L.326-9 du Code du travail. Cette obligation de reclassement est un impératif légal avant tout licenciement pour inaptitude. L'employeur ne peut continuer à employer le salarié au poste déclaré inapte.

### Un salarié peut-il reprendre son poste de travail après un avis d'inaptitude au Luxembourg ?

Non, un salarié ne peut pas reprendre son poste initial tant qu'un avis d'inaptitude émis par le médecin du travail est en vigueur. Cet avis s'impose à l'employeur et au salarié, et toute reprise du poste en méconnaissance de cet avis est strictement interdite et expose l'employeur à des sanctions pénales.

## Conditions d'exercice

Dès la notification de l'avis d'inaptitude, le salarié est juridiquement empêché de reprendre son poste initial. L'article [L.326-9](#) paragraphe 3 du Code du travail dispose expressément que **l'employeur ne peut continuer à employer un salarié à un poste pour lequel il a été déclaré inapte** par le médecin du travail.

L'employeur doit alors, conformément à l'article [L.326-9](#) paragraphe 4, **dans la mesure du possible, affecter le salarié déclaré inapte à un autre poste de travail**. Cette obligation de réaffectation est une obligation de moyens renforcée : l'employeur doit faire tout son possible pour trouver un poste adapté aux capacités résiduelles du salarié.

Si l'employeur occupe au moins **25 salariés** et que le salarié remplit certaines conditions (certificat d'aptitude lors de l'embauche ou ancienneté d'au moins 3 ans), le médecin du travail saisit obligatoirement la **Commission mixte de reclassement professionnel** qui décidera d'un reclassement professionnel interne ou externe conformément aux articles [L.551-1](#) et suivants.

Toute reprise de poste en méconnaissance de l'avis d'inaptitude expose l'employeur à des **sanctions pénales** (emprisonnement de 8 jours à 6 mois et amende de 251 à 25.000 euros selon l'article [L.327-2](#)) et engage sa responsabilité civile en cas d'accident ou d'aggravation de l'état de santé du salarié.

## Modalités pratiques

Après la déclaration d'inaptitude, l'employeur doit rechercher activement des possibilités de reclassement en tenant compte de l'avis et des propositions du médecin du travail. Il doit organiser un entretien avec le salarié pour examiner les solutions disponibles et documenter l'ensemble de ses démarches.

Si le salarié ou l'employeur souhaite contester l'avis d'inaptitude, une **demande en réexamen** doit être introduite auprès du médecin-chef de division de la santé au travail de la Direction de la santé selon les modalités suivantes :

Étape	Instance	Délai	Modalité
<b>Demande en réexamen</b>	Médecin-chef de division de la santé au travail	40 jours à compter de la notification	Lettre recommandée (forclusion)
<b>Premier recours</b>	Conseil arbitral des assurances sociales	40 jours après la décision du médecin-chef	Selon procédure du Code de la sécurité sociale
<b>Appel</b>	Conseil supérieur des assurances sociales	Selon règles du contentieux accidents de travail	Sans effet suspensif

Durant la procédure de contestation, le salarié reste écarté de son poste déclaré inapte. La contestation n'a **pas d'effet suspensif** : l'avis d'inaptitude continue de produire ses effets jusqu'à sa modification ou annulation éventuelle par les instances compétentes.

La reprise du travail n'est envisageable que si l'instance saisie annule ou modifie l'avis d'inaptitude, ou si le salarié est affecté à un autre poste compatible avec ses capacités, sous réserve de l'accord du médecin du travail matérialisé par une nouvelle **fiche d'examen médical d'aptitude**.

## Pratiques et recommandations

Il est impératif pour l'employeur de respecter strictement l'avis d'inaptitude et de ne jamais autoriser le salarié à reprendre son poste initial tant que l'avis subsiste, même si le salarié en fait la demande expresse. Toute dérogation expose l'entreprise à des risques juridiques, pénaux et financiers importants.

L'employeur doit documenter rigoureusement l'ensemble des démarches de reclassement entreprises : postes examinés, propositions faites au salarié, refus éventuels, correspondances avec le médecin du travail. Cette documentation sera essentielle en cas de contentieux ultérieur sur le caractère abusif d'un éventuel licenciement.

En cas de doute sur la portée de l'avis, sur les possibilités de reclassement ou sur l'adaptation d'un poste, il est vivement recommandé de solliciter un avis complémentaire auprès du service de santé au travail compétent plutôt que de prendre une décision unilatérale. Le médecin du travail peut préciser ses recommandations et proposer des aménagements spécifiques.

L'employeur doit également être attentif à la distinction entre l'**inaptitude au poste** (relevant de la médecine du travail) et l'**incapacité de travail** (relevant du contrôle médical de la sécurité sociale). Ces deux notions sont distinctes et peuvent conduire à des situations complexes où le salarié est déclaré capable de travailler par la CNS mais inapte à son poste par le médecin du travail.

Dans l'hypothèse d'une saisine de la Commission mixte, l'employeur doit collaborer activement avec celle-ci et ne peut licencier le salarié pendant la procédure de reclassement professionnel sous peine de nullité du licenciement.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Article <u>L.326-9</u></b>	Procédure de déclaration d'inaptitude, interdiction d'occuper le salarié au poste déclaré inapte, obligation de réaffectation dans la mesure du possible
<b>Article <u>L.327-1</u></b>	Voies de recours contre l'avis d'inaptitude (délai de 40 jours, demande en réexamen auprès du médecin-chef de division)
<b>Article <u>L.327-2</u></b>	Sanctions pénales en cas d'occupation d'un salarié inapte (emprisonnement de 8 jours à 6 mois, amende de 251 à 25.000 euros)
<b>Articles <u>L.551-1 et suivants</u></b>	Reclassement professionnel des salariés incapables d'occuper leur dernier poste de travail (reclassement interne ou externe)
<b>Article <u>L.552-1</u></b>	Commission mixte de reclassement professionnel et procédure de saisine
<b>Article <u>L.124-10</u></b>	Interdiction de licenciement pour motif grave en cas d'inaptitude dûment constatée

L'employeur ne doit jamais autoriser la reprise du travail sur le poste déclaré inapte sans une décision médicale expresse levant l'inaptitude, même en cas de demande insistante du salarié. Le non-respect de cette interdiction constitue une infraction pénale et engage la responsabilité de l'employeur. En cas de doute, solliciter systématiquement l'avis du service de santé au 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.