Quelle est la procédure pour faire reconnaître une inaptitude au travail ?

Réponse courte

Au Luxembourg, la reconnaissance de l'inaptitude au travail est formalisée par le **médecin du travail** à l'issue d'un examen médical, selon la procédure en deux étapes prévue à l'article **L.326-9 du Code du travail** : étude du poste en présence du salarié et de l'employeur, puis réexamen après **deux semaines**, sauf danger immédiat. La décision est notifiée par lettre recommandée au salarié et à l'employeur, avec indication des voies de recours.

En cas d'inaptitude constatée, l'employeur ne peut pas maintenir le salarié à son poste (art. L.326-9(3)) et doit rechercher une affectation sur un autre poste dans la mesure du possible (art. L.326-9(4)). Pour les entreprises de **25 salariés ou plus**, et si le salarié dispose d'un **certificat d'aptitude à l'embauche** ou d'une ancienneté d'au moins **3 ans**, le médecin du travail saisit obligatoirement la **Commission mixte de reclassement** (art. L.326-9(5), L.552-1 CT), qui décide du reclassement professionnel interne ou externe.

Le constat se conteste par **demande en réexamen** auprès du médecin-chef de division dans les **40 jours**, puis devant le **Conseil arbitral** (art. L.327-1 CT).

Définition

L'**inaptitude au travail** est la situation dans laquelle un salarié, pour des raisons médicales physiques ou psychiques, est déclaré par le médecin du travail incapable d'exercer tout ou partie des fonctions liées à son poste. Elle est distincte de l'**invalidité** au sens de l'article 187 du Code de la sécurité sociale, qui vise l'assuré empêché d'exercer la profession exercée en dernier lieu ou une autre occupation correspondant à ses forces et aptitudes, sans seuil chiffré.

La reconnaissance de l'inaptitude peut déboucher sur trois issues : l'adaptation du poste, le **reclassement professionnel interne** (maintien dans l'entreprise sur un poste adapté) ou le **reclassement professionnel externe** (réorientation vers le marché du travail avec statut protégé), selon la décision de la Commission mixte (art. L.552-1 CT). La cessation du contrat de plein droit intervient le jour de la notification de la décision de reclassement externe (art. L.125-4(3) CT).

Questions fréquentes

L'employeur peut-il maintenir un salarié inapte à son poste ?

Non, l'employeur ne peut pas maintenir le salarié à son poste déclaré inapte (art. L.326-9(3) CT). Il doit rechercher une affectation sur un autre poste adapté (art. L.326-9(4) CT). L'emploi d'un salarié inapte est passible de sanctions de 251 à 25 000 € (art. L.327-2).

Quand est obligatoire la visite de reprise au Luxembourg ?

La visite de reprise est obligatoire après toute absence de plus de 6 semaines pour maladie ou accident (art. L.326-6 CT). Elle permet au médecin du travail de vérifier l'aptitude du salarié à reprendre son poste ou de constater une éventuelle inaptitude.

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

Quand la Commission mixte de reclassement est-elle saisie ?

La saisine est obligatoire pour les entreprises de 25 salariés ou plus, si le salarié dispose d'un certificat d'aptitude à l'embauche ou d'une ancienneté d'au moins 3 ans (art. L.326-9(5) et L.552-1 CT). Le médecin du travail saisit directement la Commission mixte.

Quel délai pour contester une décision d'inaptitude ?

Le salarié dispose de 40 jours à compter de la notification pour former une demande en réexamen auprès du médecin-chef de division de la Santé (art. L.327-1 CT). En cas de désaccord, un recours est possible devant le Conseil arbitral des assurances sociales.

Quel est le rôle du secret médical dans la procédure d'inaptitude ?

La confidentialité médicale est strictement préservée : le médecin du travail ne communique que la conclusion (apte/inapte) sans diagnostic (art. L.326-8 CT). L'employeur ne peut exiger d'informations médicales détaillées ni solliciter une contre-expertise sans accord du salarié.

Quelle est la procédure pour faire reconnaître une inaptitude au travail ?

La reconnaissance est formalisée par le médecin du travail en deux étapes (art. L.326-9 CT) : étude du poste avec salarié et employeur, puis réexamen après 2 semaines (sauf danger immédiat). La décision est notifiée par lettre recommandée avec voies de recours.

Conditions d’exercice

La procédure d'inaptitude suit un schéma différencié selon la taille de l'entreprise et l'ancienneté du salarié :

Situation	Saisine Commission mixte	Reclassement interne obligatoire
Entreprise ? 25 salariés + certificat d'aptitude à l'embauche OU ancienneté ? 3 ans	Obligatoire (art. L.326-9(5))	Oui (art. L.551-2(1))
Entreprise < 25 salariés + même conditions	Facultative, avec accord du salarié (art. L.326-9(6))	Non
Aucun certificat d'aptitude ET ancienneté < 3 ans	Non applicable	Non

Après une absence ininterrompue de plus de six semaines pour maladie ou accident, l'employeur est tenu d'en **avertir le médecin du travail** ; c'est ensuite le médecin qui décide, ou non, de soumettre le salarié à un examen d'aptitude (art. L.326-6 CT). L'avertissement est obligatoire, l'examen ne l'est pas.

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

Modalités pratiques

Étape	Acteur	Délai / Contenu
Étude du poste + examen médical	Médecin du travail	En présence du salarié et employeur
Réexamen (sauf danger immédiat)	Médecin du travail	Après 2 semaines minimum
Notification de l'inaptitude	Médecin du travail	Lettre recommandée à salarié + employeur avec voies de recours
Communication de la fiche d'examen	Médecin du travail	Dans les **3 jours** suivant l'examen (art. L.326-8)
Saisine de la Commission mixte (si applicable)	Médecin du travail	Avec avis motivé sur capacités résiduelles, caractère transitoire/définitif, périodicité de réévaluation
Délai de recours contre la décision médicale	Salarié ou employeur	**40 jours** dès notification (art. L.327-1)
Décision de reclassement	Commission mixte	Interne ou externe ; protège contre le licenciement jusqu'à 12 mois après notification

En cas d'impossibilité de reclassement interne dûment constatée, le salarié peut demander à la Commission mixte une décision de reclassement professionnel externe (art. L.551-3(4) CT).

Pratiques et recommandations

Le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude qu'après une étude du poste et, sauf danger immédiat, un réexamen du salarié après deux semaines (art. L.326-9, § 2 CT). Une inaptitude prononcée sans cette étape est contestable sur ce seul motif.

Dès la notification, le maintien au poste est interdit (art. L.326-9, § 3 CT) et l'employeur doit, dans la mesure du possible, affecter le salarié à un autre poste (§ 4). L'aptitude à ce nouveau poste est constatée par le médecin du travail, ce constat valant preuve du respect de l'obligation de reclassement (art. L.551-1, § 3 CT).

La saisine de la Commission mixte incombe au médecin du travail, pas à l'employeur, lorsque l'effectif atteint vingt-cinq travailleurs et que le salarié dispose d'un certificat d'aptitude à l'embauche ou de trois ans d'ancienneté (art. L.326-9, § 5 CT). Un licenciement notifié après cette saisine est nul de plein droit.

Le médecin du travail ne communique que sa conclusion, sans diagnostic. L'employeur ne peut ni exiger d'éléments médicaux, ni demander une contre-expertise : la voie ouverte est le réexamen de l'article L.327-1 CT, dans les quarante jours.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.326-6 CT	Après une absence ininterrompue de plus de six semaines, l'employeur avertit le médecin du travail, qui peut soumettre le salarié à un examen d'aptitude
Art. L.326-8 CT	Communication de la fiche d'examen médical dans les 3 jours ; secret médical (aptitude/inaptitude sans diagnostic)
Art. L.326-9 CT	Procédure de constat d'inaptitude : deux étapes, notification, interdiction de maintien au poste inapte, saisine Commission mixte
Art. L.327-1 CT	Demande en réexamen auprès du médecin-chef de division dans les 40 jours sous peine de forclusion, puis recours devant le Conseil arbitral
Art. 454, § 1er CSS	Les recours devant le Conseil arbitral sont sans effet suspensif ; ceux devant le Conseil supérieur ont un effet suspensif
Art. L.327-2 CT	Sanctions pénales (251–25 000 €) pour emploi d'un salarié déclaré inapte
Art. L.551-1 CT (L. 23 juil. 2015)	Conditions d'éligibilité au reclassement professionnel (ancienneté ? 3 ans ou certificat d'aptitude)
Art. L.551-2 CT (L. 24 juil. 2020)	Obligation de reclassement interne pour entreprises ? 25 salariés ; protection contre licenciement
Art. L.552-1 CT (L. 24 juil. 2020)	Commission mixte : institution, composition, compétences (reclassement interne/externe, temps de travail)
Art. L.125-4(3) CT (L. 23 juil. 2015)	Cessation de plein droit du contrat au jour de la notification de la décision de reclassement externe

Le recours contre le constat d'inaptitude se porte d'abord devant le médecin-chef de division de la santé au travail, par demande en réexamen, et non directement devant le Conseil arbitral. Après une absence de plus de six semaines, seul l'**avertissement** du médecin du travail est obligatoire : l'examen de reprise reste à l'appréciation de ce dernier (art. L.326-6 CT).

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.