Le salarié peut-il contester un avis d'inaptitude du médecin du travail ?

Réponse courte

Oui, l'employeur ou le salarié peuvent contester un avis d'inaptitude émis par le médecin du travail. La procédure de recours est définie à l'article **L.327-1 du Code du travail** : la demande en réexamen doit être introduite auprès du **médecin-chef de division de la Direction de la santé** dans un délai de **40 jours** à compter de la notification de l'avis — et non 15 jours. Le délai de 40 jours est impératif : passé ce délai, l'avis devient définitif et aucun recours ultérieur n'est possible.

La procédure est en trois niveaux : réexamen par le médecin-chef de division, recours devant le **Conseil arbitral**, appel devant le **Conseil supérieur**. Le recours devant le Conseil arbitral est sans effet suspensif, l'appel en a un (art. 454, § 1er CSS). Les conclusions des **examens d'embauchage** (art. L.326-1 CT) ne sont pas susceptibles de recours.

L'employeur doit, pendant la procédure de contestation, s'abstenir de tout licenciement fondé sur l'avis contesté, sauf danger immédiat avéré. Toute mesure prise sur la base d'un avis finalement annulé en réexamen expose l'employeur à une requalification.

Définition

L'**avis d'inaptitude** est la décision formelle du médecin du travail concluant à l'incapacité partielle ou totale d'un salarié à occuper son poste de travail, pour des raisons médicales. Il est notifié par lettre recommandée au salarié et à l'employeur avec indication des voies et délais de recours (art. L.326-9(1) CT).

La **demande en réexamen** est la voie de recours légale permettant de contester cet avis devant une autorité médicale supérieure indépendante (médecin-chef de division de la Direction de la santé), qui examine le bien-fondé médical de la décision initiale. Ce réexamen est distinct du recours contentieux devant le Conseil arbitral de la sécurité sociale, qui intervient en cas de désaccord avec la décision de réexamen.

Questions fréquentes

L'employeur peut-il licencier pendant la contestation d'un avis d'inaptitude ?

Non, l'employeur doit s'abstenir de tout licenciement fondé sur l'avis contesté pendant la procédure, sauf danger immédiat avéré. Toute mesure prise sur la base d'un avis finalement annulé en réexamen expose l'employeur à une requalification en licenciement abusif.

Le recours contre l'inaptitude a-t-il un effet suspensif ?

Non, ni le recours en réexamen ni l'appel n'ont d'effet suspensif sur la décision d'inaptitude. Toutefois, le médecin-chef de division décide si la décision est suspensive de travail et s'il existe un danger immédiat pour la santé du salarié (art. L.327-1 CT).

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

Le salarié peut-il contester un avis d'inaptitude du médecin du travail ?

Oui, l'employeur ou le salarié peuvent contester l'avis. La demande en réexamen doit être introduite auprès du médecin-chef de division de la Direction de la santé dans 40 jours (art. L.327-1 CT). Passé ce délai, l'avis devient définitif sans recours possible.

Les conclusions d'embauchage sont-elles susceptibles de recours ?

Non, les conclusions des examens d'embauchage (art. L.326-1 CT) ne sont pas susceptibles de recours selon l'article L.327-1 CT in fine. Seuls les avis d'inaptitude portant sur un poste en activité peuvent faire l'objet d'une demande en réexamen.

Quel est le délai pour contester un avis d'inaptitude ?

Le délai impératif est de 40 jours à compter de la notification de l'avis d'inaptitude (article L.327-1 du Code du travail), et non de 15 jours. Ce délai court à compter de la date de notification, et son dépassement entraîne la forclusion définitive du recours.

Quelles sont les trois étapes de recours contre un avis d'inaptitude ?

La procédure suit trois niveaux : 1) réexamen médical par le médecin-chef de division de la Direction de la santé (40 jours), 2) recours contentieux devant le Conseil arbitral des assurances sociales, 3) appel devant le Conseil supérieur des assurances sociales (40 jours).

Conditions d’exercice

La contestation est ouverte à l'employeur et au salarié concernés. Les conditions cumulatives sont les suivantes : l'avis doit porter sur une **inaptitude constatée à un poste en activité** (les conclusions d'examen d'embauchage en sont expressément exclues), et la demande doit être introduite dans le délai de 40 jours. Les motifs de contestation peuvent être médicaux (diagnostic erroné, conditions de l'examen, expertise insuffisante) ou procéduraux (non-respect des deux étapes de L.326-9(2) — étude du poste + réexamen après deux semaines).

Modalités pratiques

La procédure de contestation suit trois niveaux hiérarchiques clairement distincts :

Niveau	Instance	Délai	Effet suspensif
1 — Réexamen médical	Médecin-chef de division, Direction de la santé	**40 jours** dès notification (art. L.327-1 CT)	Non
2 — Recours contentieux	Conseil arbitral de la sécurité sociale	Art. 454 à 456 CSS	Non
3 — Appel	Conseil supérieur de la sécurité sociale	**40 jours** dès notification du jugement	**Oui** (art. 454, § 1er, al. 2 CSS)

La demande en réexamen est adressée par écrit et de manière motivée au médecin-chef de division de la Direction de la santé (ou médecin délégué). Le dossier doit inclure l'avis d'inaptitude contesté et tout document médical pertinent. Le médecin-chef 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 (art. L.327-1 CT).

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

Pratiques et recommandations

Le délai de quarante jours court depuis la notification de l'avis, non depuis sa lecture ou sa remise en main propre. Conserver l'enveloppe ou l'accusé de réception est le seul moyen d'établir ce point de départ.

La demande en réexamen s'adresse au médecin-chef de division de la Direction de la santé (art. L.327-1 CT). Elle est ouverte au salarié comme à l'employeur : ce dernier peut donc contester une inaptitude qu'il juge infondée.

Les deux procédures se mènent en parallèle. Le réexamen porte sur l'avis médical, l'instruction de la Commission mixte sur le reclassement : l'une ne suspend pas l'autre, et la protection contre le licenciement joue dès la saisine de la Commission.

Contre la décision rendue sur réexamen, le recours devant le Conseil arbitral se forme dans les quarante jours par requête sur papier libre (art. 455bis CSS), l'appel devant le Conseil supérieur obéissant au même délai (art. 456 CSS).

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.326-9(1) CT	Notification de l'avis d'inaptitude par lettre recommandée avec voies et délais de recours
Art. L.327-1 CT	Procédure de recours contre l'avis du médecin du travail : délai **40 jours**, réexamen par médecin-chef de division, puis Conseil arbitral et Conseil supérieur de la sécurité sociale
Art. L.327-1 CT (in fine)	Exclusion de recours pour les conclusions d'examens d'embauchage
Art. 454 à 456 CSS	Règles de procédure devant le Conseil arbitral et Conseil supérieur de la sécurité sociale

Le délai de contestation d'un avis d'inaptitude est de **40 jours** (art. L.327-1 CT), et non de 15 jours. L'instance de premier recours est le **médecin-chef de division de la Direction de la santé** (réexamen médical), et non directement le Conseil arbitral. Le Conseil supérieur de la sécurité sociale intervient en appel du Conseil arbitral — et non en appel direct du réexamen médical.

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.