

Le médecin du travail peut-il déclarer un salarié inapte ?

Réponse courte

Au Luxembourg, **seul le médecin du travail**, rattaché à un **service de santé au travail agréé**, peut déclarer un salarié **inapte à occuper son poste** à l'issue d'un **examen médical approfondi**. Cette décision intervient lors des **visites médicales obligatoires** (embauche, périodiques, reprise) ou à la demande de l'employeur ou du salarié.

L'**avis d'inaptitude** est **contraignant pour l'employeur**, qui doit envisager l'**adaptation du poste**, un **reclassement interne** ou, en dernier recours, une **rupture du contrat**. L'employeur ne peut se substituer au médecin du travail ni occuper le salarié au poste déclaré inapte.

Un **droit de recours** existe devant le **médecin-chef de division** dans un délai de **40 jours**, puis devant les **juridictions sociales**. Dans les entreprises d'au moins **25 salariés**, la **Commission mixte** est saisie automatiquement pour le **reclassement professionnel**.

Définition

L'**inaptitude au travail** est une décision médicale constatant qu'un salarié, en raison de son état de santé, ne peut plus occuper son poste de travail, de manière **temporaire ou définitive**. Au Luxembourg, seul le **médecin du travail**, rattaché à un service de santé au travail agréé, est compétent pour prononcer une telle inaptitude, à l'issue d'un **examen médical approfondi**. Cette déclaration d'inaptitude vise à protéger la **santé du salarié** et à garantir la **sécurité sur le lieu de travail**. L'inaptitude se distingue de l'**incapacité de travail** (maladie temporaire relevant du Contrôle médical de la sécurité sociale).

Questions fréquentes

Dans quelles situations le médecin du travail peut-il déclarer l'inaptitude d'un salarié ?

Le médecin du travail peut déclarer l'inaptitude lors des visites médicales obligatoires (embauche, examens périodiques, reprise après absence de plus de 6 semaines) ou à la demande motivée de l'employeur ou du salarié. Cette décision nécessite une évaluation médicale complète et, sauf danger immédiat, une étude du poste de travail.

Quelles sont les obligations de l'employeur après une déclaration d'inaptitude ?

L'avis d'inaptitude est contraignant pour l'employeur qui doit envisager l'adaptation du poste, un reclassement interne ou, en dernier recours, une rupture du contrat. L'employeur ne peut plus occuper le salarié au poste déclaré inapte et doit respecter la confidentialité des informations médicales.

Quels recours existent contre une décision d'inaptitude au travail ?

Le salarié et l'employeur disposent d'un droit de recours devant le médecin-chef de division de la santé au travail dans un délai de 40 jours. Ensuite, un recours est possible devant le Conseil arbitral de la sécurité sociale, puis en appel devant le Conseil supérieur de la sécurité sociale.

Qui peut déclarer un salarié inapte au travail au Luxembourg ?

Au Luxembourg, seul le médecin du travail rattaché à un service de santé au travail agréé peut déclarer un salarié inapte à occuper son poste, à l'issue d'un examen médical approfondi. L'employeur ne peut en aucun cas se substituer au médecin du travail pour prendre cette décision.

Conditions d'exercice

Le médecin du travail peut déclarer un salarié inapte uniquement dans le cadre de ses **missions légales**, notamment lors des **visites médicales obligatoires** : embauche, examens périodiques, reprise après absence de plus de 6 semaines, ou à la demande motivée de l'employeur ou du salarié. L'inaptitude ne peut être prononcée qu'après une **évaluation médicale complète**, tenant compte de l'aptitude physique et psychique du salarié à exercer les tâches inhérentes à son poste, ainsi que des **risques professionnels** identifiés.

Sauf **danger immédiat** pour la santé ou la sécurité du salarié ou de tiers, le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude qu'après une **étude du poste et des conditions de travail** et, le cas échéant, un **réexamen du salarié après deux semaines**. L'étude comporte une visite du poste en présence du salarié et de l'employeur, et porte sur les possibilités de **mutation et de transformation du poste**.

Situation	Obligation de saisine Commission mixte	Possibilité de saisine Commission mixte
Entreprise ? 25 salariés ET salarié avec certificat d'aptitude OU ancienneté ? 3 ans	? Saisine obligatoire par le médecin du travail	-
Entreprise < 25 salariés ET salarié avec certificat d'aptitude OU ancienneté ? 3 ans	-	? Saisine possible avec accord du salarié
Autres cas	-	Reclassement à la charge de l'employeur

Modalités pratiques

La procédure débute par une **convocation du salarié** à une visite médicale. Si, à l'issue de l'examen, le médecin du travail estime que le salarié ne peut plus exercer son emploi, il rédige un **avis d'inaptitude motivé**, transmis à l'employeur et au salarié **par lettre recommandée** avec indication des **voies et délais de recours**. Cet avis précise si l'inaptitude est **temporaire ou définitive**, et s'il existe des possibilités d'aménagement ou de reclassement.

L'avis du médecin du travail est **contraignant pour l'employeur**, qui doit en tenir compte pour adapter le poste, reclasser le salarié ou, à défaut, envisager une rupture du contrat pour inaptitude médicale. L'employeur ne peut plus occuper le salarié au poste pour lequel il a été déclaré inapte.

Étape	Délai	Base légale
Notification avis d'inaptitude	Dans les 3 jours après examen ou résultats	Art. <u>L.326-8</u>
Demande en réexamen auprès médecin-chef division santé au travail	40 jours à compter notification	Art. <u>L.327-1</u>
Recours devant Conseil arbitral de la sécurité sociale	40 jours après décision réexamen	Art. <u>L.327-1</u>
Appel devant Conseil supérieur de la sécurité sociale	40 jours après jugement Conseil arbitral	Art. <u>L.327-1</u>
Pourvoi en cassation	Selon règles cassation	Art. <u>L.327-1</u>

Le salarié et l'employeur disposent d'un **droit de recours** devant le **médecin-chef de division de la santé au travail** dans un délai de **40 jours** à compter de la notification de l'avis. Contre la décision du médecin-chef de division, un recours est ouvert devant le **Conseil arbitral de la sécurité sociale**, puis en appel devant le **Conseil supérieur de la sécurité sociale**. Ni le recours devant le Conseil arbitral, ni l'appel devant le Conseil supérieur n'ont d'effet suspensif.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé à l'employeur de collaborer étroitement avec le **médecin du travail** et le salarié lors de la procédure d'inaptitude, notamment en étudiant sérieusement les possibilités d'**adaptation du poste** ou de **reclassement interne**. Toute décision de licenciement pour inaptitude doit être précédée d'une analyse documentée des alternatives, car l'employeur porte la **charge de la preuve** de l'impossibilité de reclassement.

L'employeur doit respecter la **confidentialité des informations médicales** et s'abstenir de toute discrimination à l'égard du salarié déclaré inapte. Il est conseillé de formaliser chaque étape de la procédure par écrit et de conserver l'ensemble des échanges et **avis médicaux** dans le dossier du salarié.

En cas d'entreprise de **25 salariés ou plus**, la **Commission mixte** est saisie automatiquement par le médecin du travail si le salarié possède un certificat d'aptitude à l'embauche ou justifie d'une ancienneté d'au moins 3 ans. Pour les entreprises de moins de 25 salariés, cette saisine est possible avec l'accord du salarié.

Le **contrat de travail n'est pas suspendu** par la déclaration d'inaptitude. Le salarié conserve l'obligation de se présenter sur son lieu de travail tant que l'employeur n'a pas pris de décision (adaptation, reclassement ou licenciement). L'absence du salarié sans justification peut être considérée comme fautive.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.321-1	Objectif de protection de la santé des salariés par organisation surveillance médicale
Article L.325-1	Qualification requise du médecin du travail
Article L.325-2	Indépendance professionnelle du médecin du travail
Article L.326-1	Examen médical d'embauchage - détermination aptitude/inaptitude
Article L.326-3	Examens médicaux périodiques obligatoires
Article L.326-6	Examen de reprise après absence de plus de 6 semaines
Article L.326-8	Communication des conclusions par fiche d'examen médical
Article L.326-9	Procédure de déclaration d'inaptitude - étude du poste - obligations employeur - saisine Commission mixte
Article L.327-1	Voies de recours - délai de 40 jours - réexamen et juridictions sociales
Article L.327-2	Sanctions pénales en cas d'occupation d'un salarié déclaré inapte
Articles L.551-1 et suivants	Reclassement professionnel interne et externe
Articles L.552-1 et suivants	Procédure Commission mixte et décisions de reclassement

L'employeur ne peut **en aucun cas se substituer** au médecin du travail pour déclarer un salarié inapte. Toute mesure prise sans **avis médical officiel** expose l'entreprise à un risque de contentieux, de sanctions pénales et de condamnation pour licenciement abusif ou harcèlement moral.

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.