Un salarié en souffrance peut-il demander une réaffectation ?

Réponse courte

Un salarié en souffrance peut demander une **réaffectation** au Luxembourg, à condition de justifier d'une souffrance réelle susceptible de porter atteinte à sa santé ou à sa sécurité. La demande doit être motivée par des éléments objectifs (certificat médical, avis du médecin du travail) et adressée par écrit à l'employeur.

L'employeur est légalement tenu d'examiner la demande de bonne foi et de motiver par écrit tout refus. Si une **inaptitude médicale** est constatée par le médecin du travail, la réaffectation devient une obligation légale pour l'employeur, dans la mesure du possible et sous réserve de postes disponibles compatibles avec l'état de santé du salarié.

Toute décision doit être notifiée par écrit et consignée dans le dossier du personnel. L'absence de réaction appropriée peut engager la responsabilité de l'employeur et constituer un motif de résiliation judiciaire du contrat aux torts de l'employeur.

Définition

La **réaffectation** correspond à la modification du poste, du service ou des conditions de travail d'un salarié, décidée à sa demande ou sur proposition de l'employeur, afin de préserver sa **santé physique ou psychique**. Cette démarche vise à prévenir ou à remédier à une situation de **souffrance au travail**, qu'elle soit d'origine médicale, psychologique ou organisationnelle. Au Luxembourg, la réaffectation s'inscrit dans le cadre de l'**obligation générale de sécurité** de l'employeur et de prévention des risques professionnels, y compris les **risques psychosociaux**.

Questions fréquentes

L'employeur est-il obligé d'accepter une demande de réaffectation d'un salarié en souffrance ?

L'employeur est légalement tenu d'examiner toute demande de réaffectation de bonne foi et de motiver par écrit tout refus. Si une inaptitude médicale est constatée par le médecin du travail, la réaffectation devient une obligation légale pour l'employeur, dans la mesure du possible et sous réserve de postes disponibles compatibles avec l'état de santé du salarié.

Qu'est-ce qu'une réaffectation et dans quels cas un salarié peut-il en faire la demande au Luxembourg ?

La réaffectation correspond à la modification du poste, du service ou des conditions de travail d'un salarié pour préserver sa santé physique ou psychique. Un salarié peut en faire la demande s'il justifie d'une souffrance réelle susceptible de porter atteinte à sa santé ou à sa sécurité, qu'elle résulte d'un harcèlement moral, d'une surcharge de travail, d'un conflit professionnel ou d'une inadaptation au poste.

Que risque l'employeur s'il refuse ou ignore une demande de réaffectation justifiée ?

L'absence de réaction appropriée à une demande de réaffectation fondée sur une souffrance avérée peut engager la responsabilité civile de l'employeur et constituer un motif de résiliation judiciaire du contrat de travail à ses torts. L'employeur doit donc traiter chaque demande avec diligence et motiver par écrit ses décisions.

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

Quelles sont les conditions pour qu'un salarié puisse demander une réaffectation ?

Le salarié doit justifier d'une souffrance réelle portant atteinte à sa santé ou sécurité avec des éléments objectifs : certificat médical, avis du médecin du travail, ou alerte du délégué du personnel. La demande doit être adressée par écrit à l'employeur en exposant les motifs et en joignant les justificatifs médicaux ou administratifs.

Conditions d’exercice

Critère	Conditions requises	Base légale
Justification de la demande	Souffrance réelle portant atteinte à la santé/sécurité du salarié	Art. L.312-1
Éléments probants	Certificat médical, avis médecin du travail, ou alerte délégué personnel	Art. L.326-5, L.326-6
Obligation employeur	Examen de bonne foi de toute demande de réaffectation	Art. L.312-1, L.312-2
En cas d'inaptitude	Réaffectation devient obligation légale si poste disponible	Art. L.326-9

Le salarié doit justifier d'une **souffrance réelle** susceptible de porter atteinte à sa santé ou à sa sécurité. Cette souffrance peut résulter d'un harcèlement moral, d'une surcharge de travail, d'un conflit professionnel ou d'une inadaptation au poste. La demande doit reposer sur des **éléments objectifs** : certificat médical, avis du médecin du travail ou alerte du délégué du personnel.

L'employeur doit examiner toute demande de réaffectation de bonne foi et motiver par écrit tout refus. En cas d'**inaptitude médicale** reconnue par le médecin du travail, la réaffectation devient une **obligation légale**, sous réserve de postes disponibles compatibles avec l'état de santé du salarié.

Modalités pratiques

Étape	Délai/Action	Base légale
Demande du salarié	Demande écrite motivée avec justificatifs médicaux	Art. L.326-5
Entretien employeur	Organisation d'un entretien (employeur, salarié, médecin du travail, délégué)	Art. L.312-7
Avis médecin du travail	S'impose à l'employeur en cas d'inaptitude constatée	Art. L.326-9
Recherche active poste	Obligation employeur si réaffectation médicalement motivée	Art. L.326-9 (4)
Notification décision	Notification écrite et consignation au dossier personnel	Art. L.312-6

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

Le salarié adresse sa **demande de réaffectation par écrit** à l'employeur, en exposant les motifs et en joignant les justificatifs médicaux ou administratifs. L'employeur organise un **entretien avec le salarié**, auquel peuvent participer le médecin du travail et le délégué du personnel, afin d'évaluer les possibilités d'aménagement ou de changement de poste.

Si la réaffectation est **médicalement motivée**, l'avis du médecin du travail s'impose à l'employeur, qui doit **rechercher activement** un poste compatible avec l'état de santé du salarié. En l'absence de poste disponible, l'employeur doit **justifier par écrit** l'impossibilité de procéder à la réaffectation.

Toute décision, positive ou négative, doit être **notifiée par écrit** au salarié et consignée dans le dossier du personnel.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de traiter toute demande de réaffectation avec **diligence, impartialité et confidentialité**, en respectant le principe d'égalité de traitement. L'employeur doit privilégier le **dialogue social** et la concertation avec le salarié, le médecin du travail et les représentants du personnel.

La **traçabilité des échanges** et des décisions est essentielle pour garantir la transparence et prévenir tout contentieux. En cas de refus, l'employeur doit motiver sa décision de manière circonstanciée et, si possible, proposer des **mesures alternatives** : aménagement du temps de travail, formation ou médiation.

L'intégration de la **prévention des risques psychosociaux** dans la politique RH, notamment par la formation des managers et la mise en place de dispositifs d'écoute, est fortement conseillée pour prévenir ces situations en amont.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.312-1	Obligation générale de sécurité et protection de la santé des salariés
Article L.312-2	Mesures de prévention des risques professionnels et protection santé physique et psychique
Article L.326-5	Examens médicaux exceptionnels en cas de menace pour la santé
Article L.326-6	Examen médical après absence de plus de 6 semaines (opportunité mutation/adaptation poste)
Article L.326-9	Procédure d'inaptitude et obligation de réaffectation dans la mesure du possible
Loi du 17 juin 1994	Principes généraux de prévention et adaptation du travail à l'homme

L'absence de réaction appropriée à une demande de réaffectation fondée sur une souffrance avérée peut engager la responsabilité civile de l'employeur et constituer un motif de résiliation judiciaire du contrat de travail à ses torts.

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

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.

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