

Quel rôle joue le médecin du travail dans la validation d'un reclassement ?

Réponse courte

Le **médecin du travail** joue un rôle central et obligatoire dans la validation d'un reclassement au Luxembourg. Il évalue l'**aptitude du salarié** à occuper un nouveau poste adapté à ses capacités, formule des **recommandations** sur les conditions de travail et valide la compatibilité du poste proposé avec l'état de santé du salarié. Son intervention est **indépendante**, soumise au secret médical, et ne peut être contournée.

L'**avis écrit et motivé** du médecin du travail est déterminant : aucun reclassement ne peut être validé sans son accord explicite. En cas de désaccord, une procédure de recours peut être engagée devant le médecin-chef de division de la santé au travail, puis devant le Conseil arbitral de la sécurité sociale dans un délai de **40 jours**. L'employeur doit **respecter strictement** les recommandations du médecin du travail, sous peine de nullité du reclassement et de sanctions.

Définition

Le **médecin du travail** intervient dans la procédure de reclassement d'un salarié reconnu inapte à son poste pour raisons médicales. Son rôle consiste à évaluer l'**aptitude du salarié** à occuper un autre poste adapté à ses capacités résiduelles, à formuler des recommandations sur les conditions de travail et à valider la **compatibilité du poste** proposé avec l'état de santé du salarié. Cette intervention est obligatoire dans le cadre du reclassement interne ou externe, conformément à la législation luxembourgeoise. Le médecin du travail agit en **toute indépendance professionnelle** selon l'article [L.325-2](#) du Code du travail.

Conditions d'exercice

Le **médecin du travail** intervient après constat d'inaptitude médicale au poste initial. Il doit disposer de l'ensemble des **informations médicales pertinentes** et d'une description détaillée du poste de reclassement envisagé. Son intervention est **indépendante** et soumise au secret médical. Le médecin du travail ne peut valider un reclassement que si le poste proposé respecte les **capacités physiques et psychiques** du salarié, telles qu'évaluées lors de l'examen médical.

Condition d'intervention	Critère d'éligibilité	Base légale
Effectif de l'entreprise	? 25 salariés : saisine obligatoire de la Commission mixte	Art. L.326-9 §5
Effectif de l'entreprise	< 25 salariés : saisine facultative avec accord du salarié	Art. L.326-9 §6
Ancienneté du salarié	Minimum 3 ans OU certificat d'aptitude à l'embauche	Art. L.326-9 §5

Modalités pratiques

La procédure débute par une **saisine du médecin du travail**, accompagnée du dossier médical et de la fiche de poste envisagée. Le médecin procède à un **examen médical approfondi** du salarié, analyse les contraintes du poste proposé et, le cas échéant, visite les lieux de travail. Il émet un **avis écrit et motivé** sur l'aptitude du salarié à occuper le poste de reclassement.

Étape	Acteur	Action	Délai
1. Constat d'inaptitude	Médecin du travail	Examen médical et étude du poste	-
2. Avis motivé	Médecin du travail	Rédaction avis sur capacités résiduelles et compatibilité poste	Dans les 3 jours (L.326-8)
3. Saisine Commission mixte	Médecin du travail	Transmission avis et pièces justificatives	Immédiat
4. Décision	Commission mixte	Reclassement interne ou externe	Variable
5. Recours (si désaccord)	Salarié ou employeur	Demande réexamen médecin-chef division	40 jours (L.327-1)
6. Appel (si nécessaire)	Salarié ou employeur	Recours Conseil arbitral sécurité sociale	Selon procédure

L'avis du médecin du travail est **déterminant** : un reclassement ne peut être validé sans son accord explicite. Cet avis est transmis à l'employeur, au salarié et à la Commission mixte.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé à l'employeur de **collaborer étroitement avec le médecin du travail** dès l'apparition de difficultés d'aptitude, afin d'anticiper les adaptations nécessaires. La **description du poste de reclassement** doit être précise et exhaustive, incluant les exigences physiques, horaires, environnementales et organisationnelles.

Toute **modification ultérieure** du poste nécessite une nouvelle validation médicale. L'employeur doit veiller à **respecter strictement les recommandations** du médecin du travail, sous peine de nullité du reclassement et de contentieux. Le salarié peut être accompagné d'un représentant du personnel lors des entretiens médicaux. La **traçabilité des échanges** et des avis médicaux doit être assurée dans le dossier du personnel.

Le médecin du travail procède à des **réévaluations médicales périodiques** selon la périodicité qu'il a lui-même arrêtée (moins de 2 ans, sauf restrictions à caractère définitif). Ces réévaluations permettent d'adapter les mesures de reclassement en fonction de l'évolution de l'état de santé du salarié.

Cadre juridique

Référence	Objet
Articles <u>L.321-1</u> et suivants	Services de santé au travail et organisation de la surveillance médicale
Article <u>L.325-2</u>	Indépendance professionnelle du médecin du travail
Article <u>L.326-8</u>	Délai de communication des conclusions médicales (3 jours)
Article <u>L.326-9</u>	Constat d'inaptitude et procédure de saisine de la Commission mixte
Articles <u>L.551-1</u> à <u>L.551-6</u>	Reclassement professionnel interne et externe des salariés incapables d'exercer leur dernier poste
Article <u>L.552-1</u>	Décisions de la Commission mixte en matière de reclassement
Article <u>L.327-1</u>	Voies de recours (délai de 40 jours) devant le médecin-chef de division et le Conseil arbitral
Loi modifiée du 23 juillet 2015	Modification du Code du travail et du Code de la sécurité sociale concernant le dispositif du reclassement interne et externe (entrée en vigueur : 1er janvier 2016)

L'employeur **ne peut imposer un reclassement** sans l'avis favorable du médecin du travail. Tout **manquement à cette obligation** expose l'entreprise à des sanctions civiles et administratives, ainsi qu'à la remise en cause du licenciement pour inaptitude.

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.