

Le médecin du travail peut-il imposer un aménagement du poste ?

Réponse courte

Le médecin du travail ne peut pas imposer un aménagement du poste à l'employeur au Luxembourg. Il peut uniquement formuler des **recommandations écrites**, fondées sur des éléments médicaux objectifs, qui doivent être examinées par l'employeur.

L'employeur est tenu de prendre en compte ces recommandations et d'y donner suite dans la mesure du possible, en tenant compte des contraintes de l'entreprise. En cas d'impossibilité, il doit motiver sa décision par écrit et envisager d'autres solutions. Le refus injustifié de suivre les recommandations peut engager la **responsabilité de l'employeur**.

Définition

L'**aménagement du poste de travail** désigne toute modification des conditions, de l'organisation ou des modalités d'exécution du travail visant à adapter le poste aux capacités physiques ou psychiques du salarié, en vue de préserver sa santé ou de maintenir son aptitude au poste. Au Luxembourg, le **médecin du travail** intervient dans ce processus à l'occasion des visites médicales obligatoires ou à la demande de l'employeur ou du salarié, conformément aux articles [L.326-1](#) et suivants du Code du travail.

Questions fréquentes

Dans quels cas le médecin du travail peut-il proposer un aménagement du poste ?

Le médecin du travail peut proposer un aménagement lors des examens médicaux (embauche, périodiques, reprise ou à la demande) quand l'état de santé du salarié le justifie. Sa proposition doit être fondée sur des éléments médicaux objectifs et une analyse des risques professionnels.

Le médecin du travail peut-il imposer un aménagement du poste de travail au Luxembourg ?

Non, le médecin du travail ne peut pas imposer un aménagement du poste à l'employeur au Luxembourg. Il peut uniquement formuler des recommandations écrites fondées sur des éléments médicaux objectifs, que l'employeur doit examiner et suivre dans la mesure du possible.

Que risque l'employeur s'il refuse injustement les recommandations du médecin du travail ?

Le refus injustifié de suivre les recommandations peut constituer une violation de l'obligation de sécurité prévue à l'article L.312-1 du Code du travail et engager la responsabilité de l'employeur. En cas de désaccord, le salarié peut saisir la Commission mixte.

Quelles sont les obligations de l'employeur face aux recommandations du médecin du travail ?

L'employeur est tenu d'examiner les recommandations du médecin du travail et d'y donner suite dans la mesure du possible, en tenant compte des contraintes de l'entreprise. En cas d'impossibilité, il doit motiver sa décision par écrit et envisager d'autres solutions comme l'affectation à un autre poste.

Conditions d'exercice

Le médecin du travail peut proposer un aménagement du poste lorsqu'il constate, lors d'un **examen médical**, que l'état de santé du salarié le justifie. Cette prérogative s'exerce dans le cadre de la **surveillance médicale** prévue par le Code du travail luxembourgeois, notamment lors des visites d'embauche, périodiques, de reprise ou à la demande (articles [L.326-1](#), [L.326-3](#), [L.326-6](#)).

Le médecin du travail doit fonder sa proposition sur des **éléments médicaux objectifs** et sur une analyse des risques professionnels liés au poste concerné. Il étudie les conditions de travail et les possibilités de **mutation et de transformation du poste**, justifiées par des considérations relatives à la résistance physique ou à l'état de santé des salariés (article [L.326-9](#)).

Modalités pratiques

Le médecin du travail ne dispose pas du pouvoir d'imposer unilatéralement un aménagement du poste à l'employeur. Il formule des **recommandations écrites**, transmises à l'employeur et au salarié, précisant la nature et l'étendue des adaptations préconisées.

L'employeur est tenu d'**examiner ces recommandations** et d'y donner suite dans la mesure du possible, en tenant compte des contraintes techniques, organisationnelles et économiques de l'entreprise. L'article [L.326-9](#) précise que l'étude du poste doit porter sur les possibilités de mutation et de transformation du poste et comporte des propositions pour l'adaptation que l'employeur devra prendre en considération.

En cas d'impossibilité d'aménagement, l'employeur doit **motiver sa décision** par écrit et, le cas échéant, envisager d'autres solutions telles que l'affectation à un autre poste compatible avec l'état de santé du salarié (article [L.326-9](#), paragraphe 4).

Pratiques et recommandations

Il est recommandé à l'employeur de dialoguer avec le salarié et le médecin du travail afin d'identifier les solutions d'aménagement les plus appropriées. La **traçabilité des échanges** et des décisions prises est essentielle pour prévenir tout contentieux ultérieur.

En cas de désaccord persistant sur la faisabilité de l'aménagement ou en cas de déclaration d'inaptitude, le salarié ou l'employeur peut saisir la **Commission mixte** prévue aux articles [L.552-1](#) et suivants du Code du travail, qui intervient notamment dans les procédures de reclassement professionnel et émet des décisions sur l'adaptation des postes de travail.

Le refus injustifié de l'employeur de mettre en œuvre un aménagement recommandé peut constituer une violation de l'**obligation de sécurité** prévue à l'article [L.312-1](#) et engager sa responsabilité. L'employeur doit documenter sa démarche d'analyse et les raisons objectives justifiant toute impossibilité d'aménagement.

L'employeur doit également veiller à respecter le principe de l'**égalité de traitement** (article [L.241-1](#)) et à ne pas discriminer le salarié en raison de son état de santé ou d'un handicap dans le cadre de la procédure d'aménagement du poste.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.312-1	Obligation de sécurité et de protection de la santé des travailleurs
Article L.241-1	Principe de l'égalité de traitement et interdiction de discrimination
Article L.326-1	Examen médical d'embauche
Article L.326-3	Examens médicaux périodiques obligatoires
Article L.326-6	Examen médical de reprise après absence de plus de 6 semaines (appréciation de l'aptitude, opportunité d'une mutation, réadaptation ou adaptation du poste)
Article L.326-9	Procédure de constatation d'inaptitude, étude du poste et propositions d'adaptation que l'employeur doit prendre en considération
Articles L.552-1 et suivants	Commission mixte compétente en matière de reclassement professionnel

L'employeur doit toujours justifier par écrit toute impossibilité de suivre les recommandations du médecin du travail et privilégier la recherche de solutions alternatives, sous peine de voir sa responsabilité engagée en cas de litige.

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.