Que se passe-t-il si l'examen de reprise conclut à une inaptitude au poste ?

Réponse courte

Au Luxembourg, si l'examen de reprise conclut à une **inaptitude**, le médecin du travail la notifie par **lettre recommandée** au salarié et à l'employeur, avec les voies de recours (article L.326-9 du Code du travail). Sauf danger immédiat, l'inaptitude n'est constatée qu'après une **étude du poste** et un **réexamen après deux semaines**. À compter de la notification, l'employeur **ne peut plus employer** le salarié au poste concerné.

L'employeur doit alors, dans la mesure du possible, **réaffecter** le salarié à un poste compatible. Lorsque l'entreprise occupe **au moins 25 salariés** et que le salarié dispose d'un certificat d'aptitude au poste ou d'une **ancienneté d'au moins trois ans**, le médecin **saisit la Commission mixte**, qui peut décider d'un **reclassement professionnel** interne ou externe (article L.552-1). L'inaptitude n'entraîne donc pas mécaniquement la rupture du contrat : elle ouvre d'abord une obligation de reclassement.

Définition

L'**inaptitude au poste** est la décision par laquelle le médecin du travail constate que l'état de santé du salarié n'est plus compatible avec les exigences de son poste. Elle porte sur le poste, non sur la capacité de travail en général, et interdit à l'employeur de maintenir le salarié à cet emploi.

Elle s'inscrit dans une procédure protectrice : notification formelle, étude préalable du poste, réexamen après deux semaines (sauf danger immédiat), puis recherche de réaffectation et, le cas échéant, **reclassement professionnel** via la Commission mixte.

Conditions d’exercice

La suite de l'inaptitude dépend de l'effectif et de la situation du salarié.

Situation	Conséquence
Inaptitude notifiée	Interdiction d'employer le salarié au poste concerné
Réaffectation possible	Mutation vers un poste compatible
Effectif ? 25 + certificat d'aptitude ou ancienneté ? 3 ans	Saisine de la Commission mixte
Décision de la Commission mixte	Reclassement professionnel interne ou externe (art. L.552-1)

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

Modalités pratiques

La procédure encadre le constat d'inaptitude et ses suites.

Élément	Règle
Base légale	Articles L.326-9 et L.552-1 du Code du travail
Notification	Lettre recommandée au salarié et à l'employeur, avec voies de recours
Constat (hors danger immédiat)	Après étude du poste + réexamen après 2 semaines
Obligation de l'employeur	Réaffecter dans la mesure du possible
Reclassement	Commission mixte si conditions d'effectif et d'ancienneté réunies

Pratiques et recommandations

Le principal risque pour l'employeur est de maintenir le salarié à son poste après notification de l'inaptitude : l'article L.326-9 le lui interdit, et la poursuite de l'affectation constitue un manquement susceptible d'engager sa responsabilité, particulièrement sur un poste à risques ou de nuit.

Un deuxième risque tient à l'omission de la recherche de réaffectation. L'inaptitude n'autorise pas à rompre immédiatement le contrat : l'employeur doit d'abord rechercher un poste compatible, et, lorsque les conditions d'effectif et d'ancienneté sont réunies, laisser jouer la saisine de la Commission mixte en vue d'un reclassement professionnel. Passer outre fragilise juridiquement toute rupture ultérieure.

Un dernier point de vigilance concerne le respect de la procédure et des délais de recours : le constat suppose, sauf danger immédiat, une étude du poste et un réexamen après deux semaines, et la notification mentionne les voies de recours ouvertes devant les juridictions de la sécurité sociale. Négliger ces étapes expose la décision à contestation.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.326-9 du Code du travail	Constat d'inaptitude, notification, interdiction d'emploi, réaffectation
Art. L.552-1 du Code du travail	Reclassement professionnel interne ou externe
Art. L.326-6 du Code du travail	Examen de reprise pouvant conclure à l'inaptitude
Art. L.327-1 du Code du travail	Voies de recours contre les décisions du médecin du travail

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

Une inaptitude au poste interdit à l'employeur d'y maintenir le salarié et impose une recherche de réaffectation. Si l'effectif atteint 25 salariés et que le salarié remplit les conditions, le médecin saisit la Commission mixte en vue d'un reclassement professionnel. L'inaptitude n'entraîne pas de rupture automatique.

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.