Quelles décisions le médecin du travail peut-il rendre à l'issue d'un examen ?

Réponse courte

À l'issue de tout examen, le **médecin du travail** se prononce uniquement sur l'**adéquation entre l'état de santé du salarié et les exigences du poste**, sans jamais communiquer de diagnostic (article L.326-8 du Code du travail). Ses conclusions sont portées sur une **fiche d'examen médical** transmise dans les trois jours au salarié et à l'employeur.

Trois issues sont possibles. Le médecin peut conclure à l'**aptitude** au poste envisagé, à l'**aptitude assortie de réserves ou de recommandations** (aménagements, restrictions de tâches, surveillance renforcée), ou à l'**inaptitude** au poste. L'inaptitude obéit à une procédure spécifique : sauf danger immédiat, elle n'est constatée qu'après une étude du poste et un réexamen après deux semaines, puis notifiée par **lettre recommandée** indiquant les voies et délais de recours (article L.326-9).

Définition

La **fiche d'examen médical** est le document par lequel le médecin du travail formalise sa décision. Elle mentionne l'aptitude ou l'inaptitude au poste, sans indication de pathologie, le secret médical étant absolu.

La décision du médecin du travail ne porte donc pas un jugement sur la santé du salarié en général, mais sur sa capacité à occuper **un poste déterminé** dans des conditions de travail précises. Un même salarié peut être apte à un poste et inapte à un autre.

Conditions d'exercice

Le médecin ne juge pas la santé « dans l'absolu » mais l'aptitude à un poste précis ; trois décisions sont envisageables.

Décision	Portée
Aptitude	Le salarié peut occuper le poste sans restriction
Aptitude avec réserves ou recommandations	Occupation possible sous conditions (aménagements, restrictions, surveillance)
Inaptitude au poste	Le salarié ne peut plus être employé au poste ; déclenche la procédure de l'article L.326-9

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

Modalités pratiques

Quelle que soit la décision, sa communication respecte des règles strictes de forme et de secret médical.

Élément	Règle
Support	Fiche d'examen médical (art. L.326-8)
Délai	Dans les 3 jours suivant l'examen
Destinataires	Le salarié et l'employeur
Contenu	Aptitude ou inaptitude uniquement, jamais de diagnostic
Cas de l'inaptitude	Notification complémentaire par lettre recommandée avec voies et délais de recours (art. L.326-9)

Pratiques et recommandations

La première précaution consiste à lire attentivement la fiche d'examen pour identifier laquelle des trois décisions a été rendue. Une **aptitude assortie de réserves** n'est pas une inaptitude et n'emporte pas les mêmes conséquences ; elle impose néanmoins de tenir compte des restrictions indiquées, ce que la simple lecture du support permet de vérifier.

Il ne sert à rien d'attendre un **diagnostic** ou une explication médicale : le médecin du travail est tenu au secret et ne motivera jamais sa décision par une pathologie. L'employeur s'en tient donc à la seule mention d'aptitude ou d'inaptitude, sans chercher à en connaître la cause.

Conserver chaque fiche au **dossier du salarié** reste enfin la meilleure garantie : le document constitue la preuve de la surveillance médicale et sert de support de contrôle à l'Inspection du travail et des mines (ITM) comme à la Direction de la santé.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.326-8 du Code du travail	Fiche d'examen médical, délai de 3 jours et secret médical
Art. L.326-9 du Code du travail	Constat d'inaptitude, procédure et notification par lettre recommandée

Le médecin du travail ne rend qu'un avis d'aptitude, d'aptitude avec réserves, ou d'inaptitude au poste. Aucun diagnostic n'est jamais communiqué à l'employeur. Seule l'inaptitude ouvre une procédure formelle avec voies de recours.

© 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