Que signifie une décision d'aptitude avec réserves ou recommandations ?

Réponse courte

Une **aptitude avec réserves** signifie que le salarié **peut occuper son poste**, mais **sous certaines conditions** : le médecin du travail assortit son avis d'aptitude de restrictions ou d'aménagements destinés à préserver la santé du salarié (article L.326-8 du Code du travail). Ce n'est **pas une inaptitude** : le contrat se poursuit et le salarié reste affecté à son poste, adapté aux réserves formulées.

Les **réserves** limitent l'exercice de certaines tâches ou fixent des exigences précises (port de charges plafonné, éviction d'un agent, horaires aménagés, surveillance renforcée). Les **recommandations** sont des conseils d'aménagement que le médecin adresse à l'employeur au titre de sa mission de conseil. Dans les deux cas, aucun diagnostic n'est communiqué : la fiche d'examen indique seulement l'aptitude et les conditions qui l'accompagnent.

Définition

L'**aptitude avec réserves** est une décision intermédiaire entre l'aptitude pleine et l'inaptitude. Le salarié est reconnu capable d'occuper le poste, à la condition que certaines contraintes soient respectées ou que des adaptations soient mises en place.

Elle traduit le rôle **préventif** du médecin du travail, qui cherche à **maintenir le salarié dans l'emploi** tout en évitant une aggravation de son état ou un risque pour lui-même et pour les tiers.

Conditions d’exercice

Réserves et recommandations n'ont pas exactement la même nature ; la distinction éclaire la marge de manœuvre de l'employeur.

Notion	Signification
Réserves	Restrictions attachées à l'aptitude : le poste doit être adapté en conséquence (tâches limitées, éviction, aménagement)
Recommandations	Conseils d'aménagement adressés à l'employeur au titre de la mission de conseil du médecin
Aptitude pleine	Aucune condition : le salarié occupe le poste sans restriction
Inaptitude	Le salarié ne peut plus occuper le poste : procédure distincte (art. L.326-9)

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

Modalités pratiques

Les réserves visent à adapter le poste sans exclure le salarié ; leur mise en œuvre relève du dialogue avec le service de santé au travail.

Élément	Règle
Support	Fiche d'examen médical mentionnant l'aptitude et ses réserves (art. L.326-8)
Secret médical	Aucun diagnostic : seules les restrictions ou aménagements sont indiqués
Effet sur le contrat	Poursuite du contrat ; le salarié reste affecté à son poste adapté
Réexamen	Le médecin peut fixer une surveillance renforcée ou un rendez-vous de contrôle
Interlocuteur	Le médecin du travail précise les aménagements attendus en cas de doute

Pratiques et recommandations

Le principal risque est de confondre l'**aptitude avec réserves** et une inaptitude. La première maintient le salarié à son poste et n'ouvre pas la procédure de l'article L.326-9 ; traiter à tort une réserve comme une inaptitude exposerait l'employeur à une **rupture injustifiée** et à sa contestation.

À l'inverse, laisser le poste inchangé malgré les réserves fragilise la position de l'employeur en cas d'incident : les **aménagements** demandés conditionnent la validité du maintien au poste et participent de l'obligation générale de sécurité. Ne pas les mettre en œuvre, dans la mesure du possible, revient à assumer une responsabilité évitable.

Le réflexe sûr, lorsque la portée d'une réserve reste incertaine, consiste à interroger le **médecin du travail** : lui seul peut préciser les tâches à éviter ou les adaptations à privilégier, sans dévoiler la cause médicale, ce qui évite à l'employeur d'interpréter à ses risques une restriction ambiguë.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.326-8 du Code du travail	Fiche d'examen médical, mention de l'aptitude et secret médical
Art. L.325-3 du Code du travail	Mission de conseil du médecin du travail sur les conditions de travail

L'aptitude avec réserves n'est pas une inaptitude : le salarié reste à son poste, adapté aux restrictions indiquées. Le médecin ne révèle jamais la pathologie sous-jacente. L'employeur met en œuvre les aménagements dans la mesure du possible.

© 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