Quelles sont les conséquences d'une déclaration d'inaptitude au poste de travail ?

Réponse courte

Lorsque le médecin du travail constate l'**inaptitude** d'un salarié à son poste, plusieurs effets se déclenchent (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** ; elle est ensuite **notifiée par lettre recommandée** au salarié et à l'employeur, avec indication des voies et délais de recours.

À compter de la notification, l'employeur **ne peut plus employer** le salarié au poste concerné et doit, **dans la mesure du possible, le réaffecter** à un autre poste compatible. Si, au jour de la saisine, l'entreprise occupe **au moins 25 salariés** et que l'intéressé dispose d'un **certificat d'aptitude** établi à l'embauche à ce poste **ou** d'une **ancienneté d'au moins 3 ans**, le médecin **saisit la Commission mixte**, qui décide d'un **reclassement professionnel** interne ou externe.

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 d'**un poste déterminé**. Elle ne préjuge pas de l'aptitude à d'autres postes ni de la santé générale du salarié.

Elle peut être **transitoire** ou **définitive**, le médecin précisant le cas échéant les capacités résiduelles et la périodicité de réévaluation. C'est cette qualification qui oriente la suite : simple réaffectation ou saisine de la Commission mixte.

Conditions d’exercice

L'inaptitude produit des effets échelonnés, de la procédure préalable jusqu'à l'éventuel reclassement.

Étape	Conséquence
Procédure préalable	Étude du poste + réexamen après 2 semaines (sauf danger immédiat)
Notification	Lettre recommandée au salarié et à l'employeur, voies et délais de recours
Interdiction d'emploi	L'employeur ne peut plus employer le salarié au poste concerné
Réaffectation	Obligation de rechercher un autre poste compatible, dans la mesure du possible
Reclassement	Saisine de la Commission mixte si effectif ? 25 et (certificat d'aptitude ou ancienneté ? 3 ans)

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

Modalités pratiques

Les conséquences s'enchaînent selon un calendrier et des seuils précis que l'employeur doit connaître.

Élément	Règle
Base légale	Article L.326-9 du Code du travail
Danger immédiat	Constat sans délai, sans étude préalable ni réexamen
Effectif déclencheur	Au moins 25 salariés au jour de la saisine
Condition alternative	Certificat d'aptitude à l'embauche au poste OU ancienneté ? 3 ans
Décideur du reclassement	Commission mixte (reclassement interne ou externe, art. L.552-1)

Pratiques et recommandations

Le point de départ est le respect de la **chronologie** de la procédure : hors danger immédiat, l'inaptitude ne peut être constatée qu'après l'étude du poste et le réexamen à deux semaines. Une décision précipitée reste fragile et se prête à une remise en cause par la voie de recours.

Vient ensuite la recherche d'une **réaffectation** compatible, l'obligation portant sur les possibilités de mutation ou d'adaptation du poste. Documenter cette démarche a son utilité : elle démontre que l'employeur a bien agi « dans la mesure du possible », comme l'exige la loi.

Enfin, connaître à l'avance les **seuils déclencheurs** (effectif de 25 salariés, certificat d'aptitude, ancienneté de 3 ans) évite les mauvaises surprises. C'est le médecin du travail qui saisit la Commission mixte, mais l'employeur a tout intérêt à anticiper les suites du **reclassement professionnel**, dont les modalités relèvent d'un cadre dédié.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.326-9 du Code du travail	Constat d'inaptitude, procédure, interdiction d'emploi et réaffectation
Art. L.552-1 du Code du travail	Commission mixte et décision de reclassement professionnel
Art. L.327-1 du Code du travail	Voies et délais de recours contre le constat

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

Sauf danger immédiat, l'inaptitude au poste suppose une étude du poste et un réexamen après deux semaines. L'employeur ne peut plus employer le salarié au poste et doit tenter de le réaffecter. Au-delà de 25 salariés et sous condition d'ancienneté ou de certificat, la Commission mixte est saisie.

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.