Comment l'employeur peut-il contester l'avis d'inaptitude du médecin du travail ?

Réponse courte

L'employeur qui conteste un constat d'inaptitude ne saisit **pas** le Tribunal du travail : la voie est celle du **contentieux de la sécurité sociale** (article L.327-1 du Code du travail). Il doit d'abord introduire une **demande en réexamen** auprès du **médecin-chef de division de la santé au travail** de la Direction de la santé, **sous peine de forclusion dans un délai de 40 jours** à compter de la notification du constat.

Le médecin-chef décide, et se prononce aussi sur le caractère suspensif de travail et l'existence d'un danger immédiat. Contre sa décision, un **recours** est ouvert devant le **Conseil arbitral des assurances sociales**, puis un **appel** devant le **Conseil supérieur des assurances sociales**. Ni le recours ni l'appel n'ont d'**effet suspensif**. La contestation ne dispense donc pas l'employeur de respecter, dans l'intervalle, l'interdiction d'employer le salarié au poste déclaré inapte.

Définition

La **demande en réexamen** est le préalable obligatoire à toute contestation d'un constat d'inaptitude. Elle est adressée au médecin-chef de division de la santé au travail, qui procède à une nouvelle appréciation médicale de la situation.

Cette voie s'inscrit dans le **contentieux de la sécurité sociale**, distinct du contentieux du travail. Elle est ouverte tant à l'employeur qu'au salarié, qui dispose des mêmes délais et de la même protection, sur les mêmes constats et selon la même procédure.

Conditions d’exercice

La contestation suit un parcours en trois étapes, à respecter dans l'ordre.

Étape	Instance
1. Demande en réexamen	Médecin-chef de division de la santé au travail (Direction de la santé)
2. Recours	Conseil arbitral des assurances sociales
3. Appel	Conseil supérieur des assurances sociales

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

Modalités pratiques

Le délai et l'absence d'effet suspensif sont les points de vigilance majeurs.

Élément	Règle
Base légale	Article L.327-1 du Code du travail
Délai de réexamen	40 jours à dater de la notification, sous peine de forclusion
Point de départ	Notification du constat par lettre recommandée
Effet suspensif	Aucun : le recours ne suspend pas les effets du constat
Périmètre	Constats de l'article L.326-9, hors saisine de la Commission mixte (§ 5 et 6)

Pratiques et recommandations

La contrainte majeure est le **délai de 40 jours** : passé ce terme, la demande en réexamen est frappée de forclusion et le constat devient définitif. Comme ce délai court dès la **notification** par lettre recommandée, dater et archiver soigneusement ce courrier est la première précaution utile.

Il faut ensuite garder à l'esprit que la contestation ne suspend rien. L'**absence d'effet suspensif** signifie que le constat produit ses effets tant qu'il n'a pas été infirmé ; continuer à affecter le salarié au poste pendant la procédure serait donc irrégulier, et l'interdiction d'employer au poste reste pleinement applicable.

Reste enfin la question du bon interlocuteur. Le premier degré est le **médecin-chef de division de la santé au travail**, et non une juridiction du travail : une saisine mal dirigée fait perdre un temps précieux au regard du délai de forclusion, d'où l'intérêt de connaître d'emblée l'architecture des instances compétentes et de formaliser la demande au bon endroit.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.327-1 du Code du travail	Demande en réexamen, recours et délais de contestation
Art. L.326-9 du Code du travail	Constat d'inaptitude et notification des voies de recours

L'employeur conteste un constat d'inaptitude par une demande en réexamen auprès du médecin-chef de division de la santé au travail, dans les 40 jours sous peine de forclusion. Le recours se poursuit devant le Conseil arbitral puis le Conseil supérieur des assurances sociales. Aucune de ces voies n'a d'effet suspensif.

© 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