Le salarié peut-il contester une décision d'inaptitude le concernant ?

Réponse courte

Oui. La contestation d'un constat d'inaptitude est ouverte **tant au salarié qu'à l'employeur** (article L.327-1 du Code du travail). C'est d'ailleurs pourquoi l'inaptitude est notifiée par **lettre recommandée** indiquant les **voies et délais de recours** : le salarié dispose ainsi de tous les éléments pour agir.

Le salarié 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, **dans un délai de 40 jours** à compter de la notification, **sous peine de forclusion** . En cas de désaccord persistant, un **recours** est ouvert devant le **Conseil arbitral des assurances sociales**, puis un **appel** devant le **Conseil supérieur des assurances sociales**. Ces voies n'ont pas d'**effet suspensif** : la décision continue de produire ses effets pendant la procédure.

Définition

La **demande en réexamen** est le premier degré de contestation d'un constat d'inaptitude. Elle conduit le médecin-chef de division de la santé au travail à réapprécier la situation médicale et à décider, le cas échéant, du caractère suspensif de travail.

Le salarié agit dans le cadre du **contentieux de la sécurité sociale**, et non devant le juge du travail. La procédure et les délais sont identiques à ceux ouverts à l'employeur, la loi plaçant les deux parties sur un pied d'égalité.

Conditions d’exercice

Le salarié suit exactement le même parcours de contestation que l'employeur.

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

La lettre recommandée de notification est le point de départ à surveiller.

Élément	Règle
Base légale	Article L.327-1 du Code du travail
Information du salarié	Voies et délais de recours indiqués dans la notification (art. L.326-9)
Délai de réexamen	40 jours à dater de la notification, sous peine de forclusion
Effet suspensif	Aucun pendant le recours et l'appel
Juridiction du travail	Non compétente : la voie est celle de la sécurité sociale

Pratiques et recommandations

Le principal risque, pour le salarié, est de laisser filer le **délai de 40 jours** : il court dès la notification et sa méconnaissance rend la contestation irrecevable, le constat devenant alors définitif. Conserver l'enveloppe et l'avis de réception permet de dater précisément le point de départ et d'éviter cette forclusion.

Un second écueil tient à l'orientation de la démarche. Porter la contestation devant le **Tribunal du travail** conduit à une irrecevabilité : la voie débute par une demande en réexamen auprès du **médecin-chef de division de la santé au travail**, avant de suivre l'architecture des instances de recours, et une saisine mal orientée fait perdre un temps décisif au regard du délai.

À l'inverse, se rapprocher de la **délégation du personnel** ou d'un conseil sécurise la préparation de la demande. Le salarié n'a pas à divulguer son diagnostic, mais il peut utilement documenter les éléments de sa situation professionnelle à l'appui du réexamen, ce qui renforce ses chances de voir le constat réapprécié.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.327-1 du Code du travail	Demande en réexamen et recours ouverts au salarié comme à l'employeur
Art. L.326-9 du Code du travail	Notification de l'inaptitude avec voies et délais de recours

Le salarié peut contester une décision 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. La procédure est identique à celle ouverte à l'employeur.

© 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