Une inaptitude temporaire suspend-elle l'exécution du contrat de travail ?

Réponse courte

Non, pas par elle-même. L'**inaptitude** porte sur l'**adéquation à un poste déterminé**, non sur la capacité générale à travailler. Elle interdit à l'employeur d'employer le salarié au poste concerné et l'oblige à rechercher une **réaffectation**, mais elle ne **suspend pas** automatiquement le contrat de travail (article L.326-9 du Code du travail).

La suspension du contrat résulte, elle, d'une **incapacité de travail** médicalement constatée par le médecin traitant (congé de maladie), régie par des règles distinctes. Une inaptitude **transitoire** invite plutôt l'employeur à affecter provisoirement le salarié à un poste compatible, dans l'attente d'un réexamen. Le contrat n'est suspendu que si le salarié se trouve **par ailleurs** en incapacité de travail, ou si, sur demande en réexamen, le **médecin-chef** décide que la décision est **suspensive de travail** (article L.327-1).

Définition

L'**inaptitude temporaire** (ou transitoire) est une inaptitude au poste dont le médecin du travail estime qu'elle n'a pas de caractère définitif ; il fixe alors une périodicité de réévaluation. Elle se distingue de l'**incapacité de travail**, qui traduit l'impossibilité médicale d'exercer toute activité professionnelle et suspend le contrat.

L'une relève du **médecin du travail** et vise un poste ; l'autre relève du **médecin traitant** et vise l'état de santé global. Confondre les deux conduit à des erreurs de gestion du contrat.

Conditions d’exercice

L'effet sur le contrat dépend de la nature exacte de la situation médicale.

Situation	Effet sur le contrat
Inaptitude au poste (temporaire)	Pas de suspension : interdiction d'emploi au poste + recherche de réaffectation
Incapacité de travail (maladie)	Suspension du contrat pendant l'arrêt certifié par le médecin traitant
Décision jugée suspensive de travail	Dispense de travail décidée par le médecin-chef sur réexamen (art. L.327-1)
Danger immédiat	Retrait sans délai du poste, dans l'attente d'une solution

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

Modalités pratiques

Il faut identifier l'origine et la portée de la mesure avant d'en tirer des conséquences sur le contrat.

Élément	Règle
Inaptitude — auteur	Médecin du travail ; vise l'aptitude à un poste précis
Incapacité — auteur	Médecin traitant ; suspend le contrat (congé de maladie)
Inaptitude transitoire	Réexamen ultérieur ; recherche d'affectation provisoire compatible
Caractère suspensif	Apprécié par le médecin-chef en cas de demande en réexamen (art. L.327-1)
Rémunération	À examiner selon la situation ; l'inaptitude au poste n'emporte pas d'office suspension du salaire

Pratiques et recommandations

Le principal risque est de confondre l'**inaptitude au poste** et l'**incapacité de travail** : seule la seconde, certifiée par le médecin traitant, suspend le contrat. Traiter une inaptitude temporaire comme un arrêt de maladie, ou l'inverse, fausse la gestion des obligations réciproques et peut conduire à suspendre à tort le salaire ou, au contraire, à maintenir indûment un salarié à un poste interdit.

À l'inverse, en cas d'inaptitude transitoire, ne pas chercher d'**affectation provisoire** compatible expose l'employeur à un manquement : l'obligation de réaffectation « dans la mesure du possible » s'applique aussi lorsque l'inaptitude n'est pas définitive, dans l'attente du réexamen fixé par le médecin.

Le réflexe sûr consiste enfin à vérifier si la décision a été qualifiée de **suspensive de travail** : dans le cadre d'une demande en réexamen, le médecin-chef peut décider que le constat dispense le salarié de travailler et se prononcer sur l'existence d'un danger immédiat. Ignorer cette qualification, qui conditionne le sort du contrat pendant la contestation, expose à une gestion erronée de la relation de travail.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.326-9 du Code du travail	Inaptitude au poste, interdiction d'emploi et réaffectation
Art. L.327-1 du Code du travail	Décision du médecin-chef sur le caractère suspensif de travail

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

L'inaptitude temporaire au poste ne suspend pas en soi le contrat : elle impose de ne plus employer le salarié au poste et de chercher une réaffectation. La suspension résulte d'une incapacité de travail certifiée par le médecin traitant. Le médecin-chef peut toutefois, sur réexamen, qualifier la décision de suspensive de travail.

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.