Le médecin du travail peut-il prescrire des soins ou des arrêts de travail ?

Réponse courte

Non. La mission du médecin du travail est **essentiellement préventive** : il surveille la santé des salariés en relation avec le travail et se prononce sur leur **aptitude ou inaptitude** au poste, sans dispenser de soins ni délivrer d'arrêts de travail (article L.322-2 du Code du travail). Ces actes relèvent du médecin traitant, dont le rôle est distinct.

Le médecin du travail ne prescrit donc ni médicaments, ni examens de soins, ni certificat d'incapacité de travail ouvrant droit à indemnisation. Sa fonction est d'ailleurs **incompatible avec l'exercice libéral** de la profession et il ne peut **jamais vérifier le bien-fondé d'un congé de maladie** (article L.325-2). À l'issue de ses examens, il établit une **fiche d'examen médical** mentionnant uniquement l'aptitude ou l'inaptitude, sans diagnostic. Il peut toutefois proposer une mutation ou une adaptation du poste lorsque l'état de santé le justifie.

Définition

Le **médecin traitant** assure les soins, le suivi thérapeutique et, le cas échéant, la prescription d'un arrêt de travail. Le **médecin du travail**, lui, n'intervient pas dans le parcours de soins : il évalue l'adéquation entre l'état de santé et le poste.

Cette séparation des rôles garantit l'objectivité de l'avis d'aptitude, rendu sans lien avec une relation de soins ou une prescription d'incapacité.

Conditions d’exercice

Le partage des compétences distingue clairement prévention et soins.

Acte	Médecin du travail	Médecin traitant
Prescription de soins / médicaments	Non	Oui
Arrêt de travail (incapacité)	Non	Oui
Avis d'aptitude / inaptitude au poste	Oui	Non
Proposition d'aménagement de poste	Oui	Non

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

Modalités pratiques

Les conclusions du médecin du travail portent sur le poste, jamais sur un traitement.

Élément	Règle
Résultat de l'examen	Fiche d'examen médical : aptitude ou inaptitude sans diagnostic (art. L.326-8)
Arrêt maladie	Relève du médecin traitant ; contrôle éventuel par le médecin-conseil de la sécurité sociale
Incompatibilité	Fonction incompatible avec l'exercice libéral (art. L.325-2)
Aménagement	Le médecin du travail peut proposer mutation ou adaptation du poste (art. L.326-9)

Pratiques et recommandations

Trois points méritent l'attention. D'abord, pour toute question de soins ou d'arrêt de travail, c'est vers son médecin traitant que le salarié doit être orienté : le médecin du travail n'a pas vocation à délivrer de certificat d'incapacité et l'y solliciter est sans objet.

Ensuite, la finalité de la visite de médecine du travail mérite d'être expliquée aux salariés. Centrée sur l'aptitude au poste, elle ne débouche ni sur une consultation de soins ni sur une prescription, et lever cette attente erronée évite bien des malentendus.

Enfin, l'apport concret du médecin du travail réside dans ses propositions d'aménagement ou de mutation de poste. C'est sur elles que l'entreprise a intérêt à s'appuyer lorsque l'état de santé d'un salarié évolue, car elles constituent le véritable levier d'action ouvert par la médecine du travail.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.322-2 du Code du travail	Caractère essentiellement préventif de la mission
Art. L.325-2 du Code du travail	Incompatibilité avec l'exercice libéral ; pas de contrôle des congés
Art. L.326-8 du Code du travail	Fiche d'examen limitée à l'aptitude ou l'inaptitude
Art. L.326-9 du Code du travail	Propositions de mutation et d'adaptation du poste

Le médecin du travail ne prescrit ni soins ni arrêts de travail : ces actes relèvent du médecin traitant. Son rôle se limite à l'aptitude au poste et aux propositions d'aménagement. L'arrêt maladie reste du ressort du médecin traitant et du médecin-conseil.

© 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