Le médecin du travail peut-il proposer des mesures d'aménagement de poste ?

Réponse courte

Oui, c'est l'un de ses apports majeurs. Lorsqu'un salarié est déclaré inapte à son poste, l'étude que mène le médecin du travail doit porter sur les **possibilités de mutation et de transformation du poste** et comporter des **propositions d'adaptation** que l'employeur est tenu de prendre en considération, dans la mesure du possible (article L.326-9, paragraphe 2, du Code du travail).

Ce pouvoir de proposition ne se limite pas aux situations d'inaptitude. Au titre de ses missions générales, le service de santé au travail conseille l'employeur sur la **planification et l'aménagement des postes** et l'ergonomie (article L.322-2). Lors d'un examen de reprise après une absence de plus de six semaines, le médecin peut aussi apprécier une **mutation ou une adaptation** du poste (article L.326-6). Ces propositions ne sont pas des injonctions, mais l'employeur doit les examiner sérieusement.

Définition

L'**aménagement de poste** désigne toute modification des tâches, de l'organisation, des équipements ou de l'environnement de travail visant à adapter le poste aux capacités et à l'état de santé d'un salarié.

Proposé par le médecin du travail, il constitue un levier de maintien dans l'emploi qui précède, et souvent évite, une inaptitude définitive ou un reclassement.

Conditions d’exercice

Les propositions du médecin interviennent à plusieurs moments de la vie du contrat.

Situation	Objet de la proposition
Inaptitude au poste (L.326-9)	Mutation, transformation et adaptation du poste, à prendre en considération
Examen de reprise (L.326-6)	Appréciation d'une mutation ou d'une adaptation après plus de 6 semaines d'absence
Conseil général (L.322-2)	Planification des postes, ergonomie, réadaptation professionnelle
Salariés de nuit	Réaffectation de jour en cas de problèmes de santé liés au travail de nuit

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

Modalités pratiques

Les propositions s'inscrivent dans une démarche encadrée, notamment lors de l'inaptitude.

Élément	Règle
Étude du poste	Visite du poste en présence du salarié et de l'employeur si nécessaire (art. L.326-9)
Portée	Propositions à prendre en considération dans la mesure du possible
Réaffectation	À défaut d'adaptation, l'employeur affecte le salarié à un autre poste si possible
Reclassement	Si l'adaptation est impossible : saisine possible de la Commission mixte (art. L.326-9)

Pratiques et recommandations

Le principal risque tient à l'examen des propositions d'aménagement : l'employeur n'est pas lié par une obligation de résultat, mais l'absence de tout effort d'adaptation ou de reclassement l'expose à un reproche sérieux en cas de contentieux. Les examiner de bonne foi, à l'inverse, consolide la position de l'entreprise.

Un second risque tient à l'absence de traçabilité. Documenter les suites données à chaque proposition — aménagement réalisé, alternative retenue ou impossibilité motivée — permet de démontrer que l'obligation d'examen a été respectée dans la mesure du possible ; le réflexe sûr est de conserver cette trace au fil des décisions.

Le risque le plus coûteux reste d'attendre l'inaptitude pour agir. Associer le médecin du travail à la recherche de solutions dès l'examen de reprise, à l'inverse, permet souvent de maintenir le salarié dans l'emploi et d'éviter un reclassement plus lourd à mettre en œuvre.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.326-9 du Code du travail	Étude du poste, propositions de mutation et d'adaptation en cas d'inaptitude
Art. L.322-2 du Code du travail	Conseil sur la planification des postes et l'adaptation du travail à l'homme
Art. L.326-6 du Code du travail	Examen de reprise et appréciation d'une mutation ou adaptation
Art. L.325-3 du Code du travail	Accès aux lieux permettant l'étude concrète du poste

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

Le médecin du travail peut proposer une mutation, une transformation ou une adaptation du poste, notamment lors d'une inaptitude ou d'un examen de reprise. L'employeur doit prendre ces propositions en considération dans la mesure du possible. À défaut, une réaffectation ou un reclassement peut s'imposer.

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.