L'employeur doit-il informer le médecin du travail d'un changement de poste du salarié ?

Réponse courte

Oui, mais seulement dans un cas précis. Lorsqu'un salarié déjà passé par l'examen d'embauche est affecté à un **autre poste présentant des conditions de travail sensiblement différentes**, comportant des risques pour la santé, l'employeur est tenu d'en **avertir le médecin du travail** (article L.326-2 du Code du travail). C'est alors le médecin qui **décide** de la nécessité éventuelle d'un nouvel examen médical.

Cette obligation ne concerne pas les changements de poste mineurs ou sans incidence sur la santé. Elle vise les mutations vers un poste à risques ou vers des conditions notablement plus contraignantes. L'information préalable du médecin permet de vérifier l'aptitude du salarié à sa nouvelle affectation et d'éviter de l'exposer à un risque sans avis médical adapté. La décision d'examiner ou non relève de la seule appréciation du médecin du travail.

Définition

L'**avertissement du médecin du travail** est l'information que l'employeur adresse au service de santé au travail lorsqu'il envisage d'affecter un salarié à un poste sensiblement différent du précédent. Elle déclenche l'appréciation du médecin sur l'opportunité d'un nouvel examen.

Ce mécanisme prolonge la logique de l'examen d'embauche : l'aptitude est appréciée par rapport à un poste déterminé. Un changement substantiel de poste peut modifier les exigences de santé, d'où la nécessité d'un nouvel avis médical avant l'affectation.

Conditions d’exercice

L'obligation d'informer dépend de l'ampleur du changement de poste.

Situation	Obligation
Poste sensiblement différent avec risques	Avertir le médecin du travail (art. L.326-2)
Changement mineur, sans incidence santé	Pas d'avertissement imposé
Décision du nouvel examen	Appartient au médecin du travail
Changement d'employeur, poste similaire	Le médecin peut conclure sur la dernière fiche

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

Modalités pratiques

L'avertissement précède l'affectation au nouveau poste.

Élément	Règle
Base légale	Art. L.326-2 du Code du travail
Déclencheur	Poste sensiblement différent avec risques pour la santé
Rôle de l'employeur	Avertir le médecin du travail
Décision	Le médecin décide de la nécessité d'un nouvel examen
Changement d'employeur	Transmission de la dernière fiche avec l'accord du salarié

Pratiques et recommandations

Intégrer au processus de mobilité interne un point de contrôle : toute mutation vers un poste à risques ou vers des conditions sensiblement différentes déclenche l'avertissement du médecin du travail avant l'affectation effective.

Laisser au médecin du travail l'appréciation de l'opportunité d'un nouvel examen : le rôle de l'employeur se limite à l'informer ; c'est le médecin qui décide, en fonction des caractéristiques du nouveau poste, s'il convient de réexaminer le salarié.

Conserver la trace de l'avertissement et, le cas échéant, de la nouvelle fiche d'examen : ces éléments prouvent que l'affectation a été précédée de la vérification médicale requise, utile en cas de contrôle de l'ITM ou de litige.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.326-2 du Code du travail	Avertissement du médecin en cas de changement de poste
Art. L.326-1 du Code du travail	Examen d'embauche et aptitude au poste envisagé
Art. L.326-4 du Code du travail	Définition des postes à risques
Art. L.326-8 du Code du travail	Fiche d'examen médical et sa transmission

L'employeur doit avertir le médecin du travail uniquement lorsque le changement de poste est sensiblement différent et comporte des risques pour la santé. Le médecin décide seul de la nécessité d'un nouvel examen. Les changements de poste mineurs n'imposent pas cet avertissement.

© 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