Quelles conséquences pour un salarié qui refuse l'examen médical obligatoire ?

Réponse courte

Le refus, par un salarié, d'un examen médical obligatoire produit une chaîne de conséquences pratiques. D'abord, l'employeur **ne peut plus l'occuper régulièrement** au poste concerné : la loi interdit d'employer un salarié qui ne s'est pas soumis aux examens prévus, et le maintien au poste exposerait l'employeur — non le salarié — à des sanctions pénales (article L.327-2 du Code du travail).

Ensuite, le refus prive l'employeur de la **fiche d'aptitude** nécessaire à une affectation régulière, surtout sur un poste à risques ou de nuit. Faute de pouvoir occuper le salarié, l'employeur peut être conduit à **suspendre l'affectation**, sans que le salarié en tire avantage puisque son abstention en est la cause. Enfin, un refus persistant et injustifié constitue un **manquement aux obligations contractuelles** susceptible de fonder une mesure disciplinaire proportionnée, appréciée par le Tribunal du travail.

Définition

Le **refus d'examen médical obligatoire** désigne le fait, pour un salarié régulièrement convoqué, de ne pas se présenter à un examen d'embauche, périodique, de reprise ou demandé hors périodicité par le médecin du travail. L'examen étant d'ordre public, ce refus n'est pas un droit.

Il se distingue de l'empêchement légitime (maladie, force majeure), qui justifie un simple report de la convocation à une date ultérieure sans conséquence pour le salarié.

Conditions d’exercice

Les conséquences varient selon la nature du poste et le caractère justifié ou non de l'absence.

Situation	Conséquence principale
Poste à risques ou de nuit	Affectation impossible sans avis d'aptitude préalable
Poste ordinaire	Occupation irrégulière ; risque pénal pour l'employeur
Refus persistant et injustifié	Manquement contractuel ; mesure disciplinaire possible
Absence justifiée (maladie, force majeure)	Simple report de l'examen, sans conséquence

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

Modalités pratiques

La responsabilité pénale pèse sur l'employeur, ce qui l'oblige à réagir face à un refus.

Élément	Règle
Interdiction d'occuper	Employer un salarié non examiné est interdit (art. L.327-2)
Exposition pénale	Amende de 251 à 25.000 € et/ou emprisonnement pour l'employeur
Charge de la preuve	L'employeur doit prouver la convocation et le refus
Rémunération	Le salarié ne peut réclamer un avantage tiré de son propre refus
Contrôle	La proportionnalité de la sanction relève du Tribunal du travail

Pratiques et recommandations

Tout commence par une distinction essentielle : celle entre le **refus véritable** et l'**empêchement légitime**. Un salarié malade ou empêché par un cas de **force majeure** doit se voir proposer une nouvelle date, sans conséquence pour lui ; seul un refus délibéré et réitéré ouvre la voie à une réaction disciplinaire.

Lorsque le refus est avéré, la réponse gagne à être **graduée** : un rappel écrit de l'obligation, puis une nouvelle convocation, précèdent utilement toute mesure disciplinaire, dont la sévérité s'apprécie au regard de la gravité du manquement et de l'**ancienneté** du salarié.

Reste un point que l'employeur ne peut ignorer : maintenir au poste un salarié dépourvu de **fiche d'aptitude** l'expose, lui et non le salarié récalcitrant, à l'**amende et à l'emprisonnement** prévus par la loi. La prudence commande donc de suspendre l'affectation tant que la situation n'est pas régularisée.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.326-8 du Code du travail	Fiche d'aptitude nécessaire à l'affectation régulière
Art. L.326-9 du Code du travail	Interdiction d'employer au poste en cas d'inaptitude constatée
Art. L.327-2 du Code du travail	Sanctions pénales de l'employeur occupant un salarié non examiné

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

Le principal effet du refus est de rendre l'affectation irrégulière et d'exposer l'employeur, et non le salarié, à des sanctions pénales. Un refus délibéré et persistant peut néanmoins fonder une mesure disciplinaire à l'égard du salarié. Une absence justifiée entraîne un simple report de l'examen.

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.