

Un congé de réinsertion peut-il être pris après une longue maladie ?

Réponse courte

Oui, un congé de réinsertion peut être pris après une longue maladie au Luxembourg, à condition que le salarié ait été en incapacité de travail continue pendant au moins un mois, attestée par certificat médical.

La reprise progressive s'effectue sur la base d'un plan de réinsertion validé par le médecin du travail, avec l'accord écrit du salarié et de l'employeur. Ce dispositif vise à faciliter la reprise du travail par une adaptation temporaire du temps de travail ou des tâches, tout en assurant une protection contre le licenciement pendant la période de réinsertion.

Définition

Le congé de réinsertion, également appelé **réinsertion professionnelle progressive**, est une mesure prévue par le Code du travail luxembourgeois permettant à un salarié de reprendre progressivement son activité après une incapacité de travail d'au moins un mois. Il s'agit d'un dispositif temporaire visant à faciliter la reprise, par une adaptation du temps de travail ou des tâches, sur base d'un plan de réinsertion validé par le médecin du travail. Ce congé est encadré par les articles [L.326-1](#) à [L.326-5](#) du Code du travail.

Questions fréquentes

L'employeur peut-il refuser un congé de réinsertion ?

L'employeur peut refuser uniquement pour des motifs objectifs et doit motiver son refus par écrit. En cas de refus, il doit obligatoirement informer l'Inspection du travail et des mines (ITM) dans les 8 jours. Un refus abusif ou injustifié peut être sanctionné.

Le salarié est-il protégé contre le licenciement pendant sa réinsertion ?

Oui, le salarié bénéficie d'une protection contre le licenciement pendant toute la durée de la réinsertion, sauf en cas de faute grave ou d'impossibilité avérée de maintien en poste. Cette protection est prévue par l'article L.326-4 du Code du travail.

Qu'est-ce qu'un congé de réinsertion après une longue maladie au Luxembourg ?

Le congé de réinsertion est une mesure permettant à un salarié de reprendre progressivement son activité après une incapacité de travail d'au moins un mois. Il s'agit d'un dispositif temporaire facilitant la reprise par une adaptation du temps de travail ou des tâches, sur base d'un plan validé par le médecin du travail.

Quelles sont les conditions pour bénéficier d'un congé de réinsertion ?

Le salarié doit avoir été en incapacité de travail continue pendant au moins 1 mois, attestée par certificat médical. Le médecin du travail doit proposer un plan de réinsertion, le salarié doit donner son consentement écrit, et l'employeur dispose de 8 jours pour répondre à la demande.

Conditions d'exercice

- Le salarié doit avoir été en incapacité de travail continue pendant **au moins 1 mois**, attestée par certificat médical.
- La demande peut être introduite par le salarié, son médecin traitant ou le médecin du travail.
- Le **médecin du travail** évalue la situation et propose un **plan de réinsertion** précisant la durée, le régime de travail, les restrictions éventuelles.
- Le **consentement écrit du salarié** au plan de réinsertion est requis.
- L'**employeur dispose d'un délai de 8 jours** pour donner sa réponse.
- En cas de **refus**, l'employeur doit :
 - motiver son refus par écrit (impossibilité objectivée),
 - **informer l'Inspection du travail et des mines (ITM)** (article L.326-3(4) du Code du travail).
- Le refus abusif ou injustifié peut être sanctionné.
- Le salarié bénéficie **d'une protection contre le licenciement pendant la durée de réinsertion** (article L.326-4), sauf faute grave ou impossibilité avérée de maintien en poste.

Modalités pratiques

- La demande est transmise par écrit à l'employeur et au médecin du travail.
- Le **plan de réinsertion** est élaboré par le médecin du travail, en accord avec le salarié.
- L'accord écrit de l'employeur est requis, sauf justification contraire.
- Pendant la réinsertion :
 - Le salarié perçoit une **rémunération pour la partie travaillée**, versée par l'employeur.
 - Il reçoit une **indemnité de la CNS** pour la partie non travaillée.
- Le plan peut être adapté ou interrompu à tout moment par le médecin du travail en fonction de l'évolution de la santé du salarié.
- Le service de santé au travail assure le suivi du plan et peut intervenir en cas de difficultés.

Pratiques et recommandations

- Formaliser toutes les étapes de la procédure (demandes, réponses, plan signé).
- Organiser un entretien de pré-reprise pour anticiper les aménagements nécessaires.
- Adapter temporairement les tâches, l'horaire, ou le poste si cela est techniquement possible.
- S'assurer du respect du **délai de 8 jours** pour répondre à la demande.
- Ne jamais refuser sans justification écrite, ni omettre la déclaration à l'ITM en cas de refus.
- Veiller au **respect strict de la confidentialité des données médicales**.
- Conserver tous les échanges et documents liés à la réinsertion dans un dossier RH confidentiel.

Cadre juridique

- **Articles L.326-1 à L.326-5 du Code du travail**
- **Article 13 du Code de la sécurité sociale**
- **Loi du 10 août 2018** relative au renforcement de la réinsertion professionnelle
- **Article L.326-3(4)** : information obligatoire de l'ITM en cas de refus
- **Article L.326-4** : protection contre le licenciement pendant la période de réinsertion
- Jurisprudence luxembourgeoise : obligation de collaboration loyale entre les parties

L'omission d'informer l'ITM en cas de refus constitue une infraction au Code du travail. Toute décision de refus doit être documentée, notifiée et juridiquement fondée, faute de quoi elle pourrait être annulée par les juridictions du 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.