

# Quand un salarié doit-il présenter un certificat de reprise après une maladie au Luxembourg ?

## Réponse courte

Au Luxembourg, **aucune obligation légale générale** n'impose au salarié de présenter un certificat médical de reprise après une absence pour maladie ou accident. Le salarié peut reprendre son poste à l'issue de la période d'incapacité indiquée sur son certificat d'arrêt initial, sans formalité supplémentaire.

Toutefois, l'employeur peut exiger un **certificat médical d'aptitude** dans certaines situations : si la **convention collective** ou le **règlement interne** le prévoient, ou pour des **postes à risques** où la sécurité du salarié ou d'autrui est en jeu. Cette exigence doit être proportionnée et communiquée clairement.

Après une absence de **plus de 6 semaines consécutives** pour maladie ou accident, l'employeur a l'obligation légale d'avertir le **médecin du travail** selon l'article [L.326-6](#) du Code du travail. Le médecin du travail décidera si un examen médical est nécessaire pour vérifier l'aptitude à reprendre l'ancien poste ou pour envisager une adaptation ou un reclassement.

La **reprise progressive pour raisons thérapeutiques** (RPTRT) maintient le statut d'incapacité à 100% et ne constitue pas une reprise au sens de l'article [L.326-6](#), donc ne déclenche pas l'obligation d'avertir le médecin du travail.

## Définition

Le **certificat médical de reprise** (ou certificat d'aptitude à la reprise) est un document délivré par un médecin attestant qu'un salarié est médicalement apte à reprendre son activité professionnelle après une période d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident.

Ce certificat n'est **pas imposé de manière systématique** par la législation luxembourgeoise. Il peut être requis dans des cas spécifiques, notamment pour garantir la **sécurité au travail** lorsque le poste présente des risques particuliers pour la santé du salarié ou pour autrui, ou lorsque des dispositions conventionnelles ou internes de l'entreprise le prévoient.

L'objectif est de s'assurer que le salarié a récupéré les capacités physiques et mentales nécessaires pour exercer ses fonctions en toute sécurité, dans le cadre de la **prévention des risques professionnels**.

## Questions fréquentes

### La reprise progressive pour raisons thérapeutiques nécessite-t-elle un certificat de reprise ?

Non, la reprise progressive pour raisons thérapeutiques (RPTRT) maintient le statut d'incapacité à 100% et ne constitue pas une reprise au sens de l'article L.326-6. Elle ne déclenche donc pas l'obligation d'avertir le médecin du travail ni de présenter un certificat de reprise.

### Quand l'employeur peut-il exiger un certificat médical de reprise du travail ?

L'employeur peut exiger un certificat de reprise dans trois situations : si la convention collective ou le règlement interne le prévoient explicitement, pour des postes à risques où la sécurité du salarié ou d'autrui est en jeu, ou lorsque le médecin du travail le juge nécessaire après une absence de plus de 6 semaines consécutives.

### Que se passe-t-il après une absence maladie de plus de 6 semaines au Luxembourg ?

Après une absence de plus de 6 semaines consécutives pour maladie ou accident, l'employeur a l'obligation légale d'avertir le médecin du travail selon l'article L.326-6 du Code du travail. Le médecin du travail décidera alors si un examen médical est nécessaire pour vérifier l'aptitude à reprendre l'ancien poste ou envisager une adaptation.

### Un salarié doit-il obligatoirement présenter un certificat médical de reprise après un arrêt maladie au Luxembourg ?

Non, aucune obligation légale générale n'impose au salarié de présenter un certificat médical de reprise après une absence pour maladie. Le salarié peut reprendre son poste à l'issue de la période d'incapacité indiquée sur son certificat d'arrêt initial, sauf si la convention collective, le règlement interne ou la nature du poste (postes à risques) l'exigent.

## Conditions d'exercice

Situation	Certificat de reprise requis ?
Reprise après arrêt maladie standard	<b>Non</b> , sauf disposition contraire
Convention collective ou règlement interne l'exige	<b>Oui</b> , si prévu explicitement
Poste à risques (sécurité, santé)	<b>Oui</b> , à l'appréciation de l'employeur
Absence de plus de 6 semaines	<b>Examen médecin du travail</b> si jugé nécessaire

**En principe**, la législation luxembourgeoise ne prévoit **aucune obligation générale** de présenter un certificat médical de reprise à l'issue d'une absence pour maladie ou accident. Le salarié peut reprendre son travail dès la fin de la période d'incapacité mentionnée sur son certificat médical initial.

**Exceptions et cas particuliers :**

1. **Convention collective ou règlement interne** : L'employeur peut exiger un certificat de reprise si cela est expressément prévu par la convention collective applicable ou par le règlement interne de l'entreprise. Cette exigence doit respecter les principes de **proportionnalité** et d'**égalité de traitement**.
2. **Postes à risques** : Pour les postes présentant des **risques particuliers** pour la santé ou la sécurité (utilisation de machines dangereuses, port de charges lourdes, travail en hauteur, manipulation de substances dangereuses, etc.), l'employeur peut légitimement demander un certificat médical attestant de l'aptitude du salarié à reprendre ses fonctions en toute sécurité.
3. **Obligation légale après 6 semaines d'absence** : Conformément à l'**article L.326-6 du Code du travail**, si un salarié reprend son travail après une absence **ininterrompue de plus de 6 semaines** pour cause de maladie ou d'accident, l'employeur est **légalement tenu d'en avertir le médecin du travail**. Le médecin du travail peut alors convoquer le salarié pour un examen médical afin d'apprécier son aptitude à reprendre son ancien emploi ou de déterminer l'opportunité d'une mutation, d'une réadaptation ou d'une adaptation du poste de travail.
4. **Doute sur l'aptitude** : En cas de doute sérieux sur la capacité du salarié à reprendre son activité en toute sécurité, l'employeur peut solliciter un examen médical auprès du médecin du travail, indépendamment de la durée de l'absence.

Toute exigence de certificat de reprise doit être communiquée au salarié de manière **claire et préalable**, et doit être appliquée de manière **uniforme** à tous les salariés placés dans une situation comparable.

## Modalités pratiques

### Reprise standard (absence de moins de 6 semaines) :

Le salarié peut reprendre son poste **sans formalité supplémentaire** à l'issue de la période d'incapacité mentionnée sur son certificat médical initial, sauf si un certificat de reprise est requis par les dispositions internes ou conventionnelles de l'entreprise.

Si un certificat de reprise est exigé, l'employeur doit en informer le salarié **par écrit** ou par tout moyen traçable. Le salarié consulte son **médecin traitant** pour obtenir le certificat avant la date de reprise effective. En cas de refus injustifié de présenter le certificat requis, l'employeur peut temporairement refuser l'accès au poste, dans le respect des procédures disciplinaires prévues par le Code du travail.

### Reprise après plus de 6 semaines d'absence (procédure obligatoire) :

Étape	Responsable	Action	Délai
1	Employeur	Avertir le médecin du travail après reprise	Immédiat
2	Médecin du travail	Décider si examen nécessaire	À son appréciation
3	Salarié	Se présenter à l'examen médical si convoqué	Selon convocation
4	Médecin du travail	Émettre avis d' <b>aptitude</b> ou d' <b>inaptitude</b>	Dans les 3 jours

**Avis d'aptitude** : Le salarié peut reprendre son poste normalement, éventuellement avec des recommandations d'adaptation.

**Avis d'inaptitude** : La procédure de reclassement interne ou externe doit être engagée conformément à l'article L.326-9 et aux dispositions légales en vigueur.

**Points de vigilance** :

- L'employeur doit assurer la **traçabilité** des demandes (preuve de l'envoi au médecin du travail)
- La **confidentialité des données médicales** doit être strictement respectée (RGPD)
- Le temps consacré aux examens médicaux pendant les heures de travail est considéré comme **temps de travail effectif** (article L.326-10)

## Pratiques et recommandations

**Pour les employeurs** :

Formaliser les règles dans le **règlement interne** ou dans une note de service en précisant les situations dans lesquelles un certificat de reprise est exigé, les postes concernés et les modalités de présentation du document.

Identifier les **postes à risques** en établissant une liste des postes pour lesquels un certificat de reprise est systématiquement demandé pour des raisons de sécurité, en collaboration avec le médecin du travail. Cette liste doit être communiquée aux salariés dès l'embauche.

Mettre en place un **système de suivi des absences** pour maladie afin de s'assurer que la notification au médecin du travail est bien effectuée après 6 semaines d'absence ininterrompue. Cette obligation est **impérative** selon l'article L.326-6 et engage la responsabilité de l'employeur.

Privilégier la **saisine du médecin du travail** en cas de doute sur l'aptitude d'un salarié, plutôt que d'exiger un certificat du médecin traitant, car seul le médecin du travail est compétent pour statuer sur l'aptitude professionnelle.

Garantir l'**égalité de traitement** en appliquant les mêmes règles à tous les salariés placés dans une situation comparable, sans discrimination. Informer clairement les procédures de reprise lors de l'embauche et lors de toute modification des règles internes.

**Pour les salariés :** Se renseigner sur les règles applicables dans l'entreprise concernant la reprise du travail après maladie, conserver une copie de tous les certificats médicaux, consulter son médecin traitant avant la date prévue de reprise en cas de doute sur son aptitude, et coopérer avec les examens médicaux demandés par le médecin du travail.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Code du travail luxembourgeois</b>	
Article <a href="#">L.326-6</a>	Obligation d'avertir le médecin du travail après absence de plus de 6 semaines
Articles <a href="#">L.326-1</a> à <a href="#">L.326-12</a>	Surveillance médicale des salariés et aptitude au travail
Article <a href="#">L.326-3</a>	Examens médicaux périodiques
Article <a href="#">L.326-4</a>	Postes à risques
Article <a href="#">L.326-9</a>	Constats du médecin du travail et avis d'aptitude/inaptitude
Article <a href="#">L.326-10</a>	Temps consacré aux examens médicaux considéré comme temps de travail
Articles <a href="#">L.327-1</a> et suivants	Voies de recours contre les décisions du médecin du travail
Articles <a href="#">L.414-1</a> et suivants	Obligations générales de sécurité et de santé au travail
Articles <a href="#">L.251-1</a> et suivants	Égalité de traitement et non-discrimination
<b>Autres textes</b>	
Loi du 1er août 2018	Protection des données à caractère personnel (RGPD national)
Règlement grand-ducal du 17 juin 1997	Périodicité des examens médicaux en médecine du travail
Conventions collectives	Dispositions spécifiques selon le secteur d'activité
Règlements internes d'entreprise	Dispositions propres à chaque entreprise

L'obligation d'avertir le médecin du travail après **6 semaines d'absence ininterrompue** est une **obligation légale absolue** de l'employeur selon l'article [L.326-6](#). Le non-respect expose l'entreprise à des sanctions en cas de contrôle de l'Inspection du travail et des mines (ITM). La reprise progressive du travail pour raisons thérapeutiques (RPTRT) maintient le statut d'incapacité à 100% et ne déclenche pas cette obligation.

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.