

# Dans quels cas un certificat médical est-il obligatoire pour autoriser la reprise du travail après maladie ?

## Réponse courte

Au Luxembourg, **aucune obligation légale générale** n'impose au salarié de remettre un certificat de reprise du travail après une absence maladie. La législation impose uniquement l'obligation d'informer l'employeur de son **absence** et de fournir un certificat médical attestant de son **incapacité de travail** (article L.121-6), mais pas de sa reprise.

Après une **absence ininterrompue de plus de 6 semaines** pour maladie ou accident, c'est l'employeur qui doit avertir le **médecin du travail** de la reprise du salarié (article L.326-6). Le médecin du travail peut alors convoquer le salarié pour un examen médical vérifiant son aptitude à reprendre son poste ou déterminant si des aménagements sont nécessaires.

L'exigence d'un certificat de reprise peut être prévue par le **règlement interne** ou une **convention collective**, notamment pour certains secteurs ou postes spécifiques. Cette obligation doit être appliquée de manière égale à tous les salariés concernés et respecter le principe de proportionnalité.

## Définition

Le **certificat de reprise** est un document médical ou administratif attestant de la date effective de reprise du travail par un salarié après une période d'incapacité. Ce document, lorsqu'il est requis, vise à informer l'employeur que le salarié est en mesure de reprendre ses fonctions et à permettre la régularisation administrative de sa situation (paie, gestion des absences, sécurité sociale).

L'**examen médical de reprise**, quant à lui, est une consultation effectuée par le médecin du travail après une absence prolongée, ayant pour objectif d'évaluer l'aptitude du salarié à reprendre son poste de travail et de déterminer si des mesures d'adaptation ou de reclassement sont nécessaires.

## Questions fréquentes

### L'employeur peut-il exiger un certificat de reprise dans certains cas spécifiques ?

Oui, l'employeur peut prévoir dans le règlement interne ou une convention collective l'obligation de présenter un certificat de reprise dans certaines situations (absence prolongée, poste à risque, etc.). Cette exigence doit être justifiée, proportionnée, appliquée de manière égale à tous les salariés concernés et respecter le principe de confidentialité des données médicales.

### Quand un examen médical de reprise peut-il être demandé par le médecin du travail ?

Le médecin du travail peut demander un examen médical de reprise après avoir été informé par l'employeur de la reprise d'un salarié suite à une absence ininterrompue de plus de 6 semaines. Cet examen vise à évaluer l'aptitude du salarié à reprendre son ancien emploi et à déterminer si une mutation, réadaptation ou adaptation du poste de travail est nécessaire.

## Que doit faire l'employeur quand un salarié reprend le travail après plus de 6 semaines d'absence maladie ?

Après une absence ininterrompue de plus de 6 semaines pour maladie ou accident, l'employeur doit obligatoirement avertir le médecin du travail de la reprise du salarié (article L.326-6 du Code du travail). Le médecin du travail peut alors convoquer le salarié pour un examen médical vérifiant son aptitude à reprendre son poste ou déterminant si des aménagements sont nécessaires.

## Un certificat médical de reprise du travail est-il obligatoire au Luxembourg après une absence maladie ?

Non, aucune obligation légale générale n'impose au salarié de remettre un certificat de reprise du travail après une absence maladie au Luxembourg. La législation impose uniquement l'obligation de fournir un certificat médical attestant de l'incapacité de travail pendant l'absence, mais pas de la reprise. Cependant, cette exigence peut être prévue par le règlement interne ou une convention collective de l'entreprise.

## Conditions d'exercice

**Obligation du salarié pendant l'absence** : Le salarié doit informer son employeur le jour même de son absence et lui soumettre un certificat médical au plus tard le troisième jour, attestant de son incapacité et de sa durée prévisible (article [L.121-6](#)). Aucun texte légal n'impose la remise d'un certificat attestant de la **reprise** du travail.

**Obligation de l'employeur après 6 semaines d'absence** : Lorsqu'un salarié reprend son travail après une absence ininterrompue de plus de six semaines pour cause de maladie ou d'accident, l'employeur est tenu d'en avertir le médecin du travail (article [L.326-6](#)). Le médecin du travail peut alors soumettre le salarié à un examen médical pour apprécier son aptitude à reprendre son ancien emploi ou déterminer l'opportunité d'une mutation, d'une réadaptation ou d'une adaptation du poste de travail.

**Cas particuliers - Reclassement professionnel** : Dans le cadre d'une procédure de reclassement professionnel pour inaptitude (articles [L.551-1](#) et suivants), le médecin du travail compétent doit établir un avis d'aptitude ou d'inaptitude. Cette situation concerne les salariés qui, par suite de maladie ou d'infirmité, présentent une incapacité pour exécuter les tâches correspondant à leur dernier poste de travail.

**Dispositions internes de l'entreprise** : L'employeur peut prévoir dans le règlement interne, une convention collective ou une note de service l'obligation pour le salarié de présenter un certificat de reprise dans certaines situations (absence prolongée, poste à risque, etc.). Cette exigence doit être justifiée, proportionnée et appliquée de manière égale à tous les salariés concernés.

## Modalités pratiques

Situation	Délai / Action	Responsable	Base légale
<b>Absence maladie</b>	Information jour même + certificat sous 3 jours	Salarié	Article <a href="#">L.121-6</a>
<b>Reprise après &lt; 6 semaines</b>	Aucune formalité légale obligatoire	Salarié	-
<b>Reprise après ? 6 semaines</b>	Avertir le médecin du travail	Employeur	Article <a href="#">L.326-6</a>
<b>Examen médical de reprise</b>	Si jugé nécessaire par médecin du travail	Médecin du travail	Article <a href="#">L.326-6</a>

**Information de l'employeur** : Sauf disposition contraire du règlement interne, le salarié n'a pas à fournir de certificat médical attestant de sa reprise. Il peut simplement se présenter à son poste à la date prévue de fin de son arrêt maladie.

**Après 6 semaines d'absence** : L'employeur doit utiliser la **fiche d'information après arrêt-maladie ininterrompu supérieur à 6 semaines** pour avertir le médecin du travail de la reprise du salarié. Le médecin du travail décidera s'il est nécessaire de convoquer le salarié pour un examen médical de reprise.

**Examen médical de reprise** : Si le médecin du travail le juge nécessaire, il convoque le salarié pour évaluer son aptitude. Cet examen doit idéalement être réalisé avant ou le jour de la reprise du travail. Le médecin établit ensuite une **fiche d'examen médical** indiquant l'aptitude ou l'inaptitude du salarié, avec d'éventuelles restrictions ou recommandations d'aménagement du poste.

**En cas d'inaptitude** : Le médecin du travail notifie sa décision par lettre recommandée au salarié et à l'employeur. L'employeur doit alors respecter la procédure de reclassement interne prévue par le Code du travail ou, à défaut, envisager un licenciement pour motif non imputable au salarié.

**Règlement interne** : Si l'employeur souhaite exiger un certificat de reprise dans certains cas, il doit prévoir cette obligation clairement dans le règlement interne ou la convention collective, limiter cette exigence aux situations justifiées (postes à risque, absences prolongées, etc.), respecter le principe d'égalité de traitement et protéger la confidentialité des données médicales (RGPD).

## Pratiques et recommandations

**Pour les employeurs** : Mettre en place une **procédure claire** pour la gestion des reprises après absence maladie, en distinguant les obligations légales (information du médecin du travail après 6 semaines) des éventuelles exigences internes (certificat de reprise). Former les responsables RH et managers sur l'**article L.326-6** du Code du travail et l'obligation d'informer le médecin du travail après 6 semaines d'absence ininterrompue.

**Anticiper la reprise** des salariés en arrêt longue durée en contactant le médecin du travail suffisamment tôt pour organiser, si nécessaire, un examen médical avant la reprise effective. Si l'entreprise souhaite exiger un certificat de reprise dans certains cas, **documenter cette exigence** dans le règlement interne et s'assurer qu'elle est appliquée de manière cohérente et proportionnée. Respecter strictement la **confidentialité des informations médicales** et limiter l'accès aux seules personnes habilitées (service RH, direction).

**Pour les salariés** : Informer l'employeur dès que possible de la **date prévisible de reprise** du travail, même si aucun certificat de reprise n'est légalement exigé. En cas d'absence de plus de 6 semaines, se tenir prêt à répondre à une éventuelle **convocation du médecin du travail** pour un examen de reprise. Si des restrictions médicales persistent après la guérison, en informer le médecin du travail lors de l'examen de reprise afin d'envisager d'éventuels aménagements de poste. Consulter le **règlement interne** de l'entreprise ou la convention collective applicable pour vérifier si une obligation spécifique de remise de certificat de reprise est prévue.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Article <a href="#">L.121-6</a> du Code du travail</b>	Obligation pour le salarié d'informer l'employeur de son absence pour maladie et de remettre un certificat médical attestant de son incapacité de travail (et non de sa reprise)
<b>Article <a href="#">L.326-6</a> du Code du travail</b>	Obligation pour l'employeur d'avertir le médecin du travail en cas de reprise du salarié après une absence ininterrompue de plus de 6 semaines pour cause de maladie ou d'accident
<b>Articles <a href="#">L.326-3</a> et <a href="#">L.326-4</a> du Code du travail</b>	Examens médicaux périodiques et postes à risques
<b>Articles <a href="#">L.326-7</a> et suivants du Code du travail</b>	Organisation des examens médicaux relevant de la médecine du travail
<b>Articles <a href="#">L.551-1</a> et suivants du Code du travail</b>	Reclassement professionnel des salariés incapables d'occuper leur dernier poste de travail
<b>Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)</b>	Protection des données à caractère personnel, y compris les données de santé
<b>Loi du 1er août 2018</b>	Protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel au Luxembourg

Il n'existe pas au Luxembourg d'obligation légale générale imposant au salarié de remettre un certificat de reprise. Seul l'employeur a l'obligation d'informer le médecin du travail après 6 semaines d'absence ininterrompue (article [L.326-6](#)). Vérifiez systématiquement les dispositions de votre règlement interne et de la convention collective applicable pour déterminer si une obligation spécifique existe dans votre entreprise.

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.