

# Aménagement du poste après un arrêt maladie : que peut demander le salarié ?

## Réponse courte

Un salarié peut demander un aménagement de son poste de travail après une absence au Luxembourg, notamment après une maladie, un accident du travail ou un congé de maternité. Cette demande doit être appuyée par un avis médical du médecin du travail, qui intervient dans le cadre de la visite de reprise obligatoire après plus de 6 semaines d'absence continue.

Le médecin du travail évalue la capacité du salarié à reprendre son poste et peut recommander des adaptations concernant les horaires, les tâches, l'équipement ou l'environnement de travail. L'employeur examine ces recommandations et prend une décision motivée. Si l'employeur refuse l'aménagement proposé, il doit justifier sa décision par des raisons objectives et vérifiables, comme l'impossibilité matérielle ou une charge disproportionnée pour l'entreprise.

En cas de désaccord ou si le salarié est déclaré inapte à son poste, des procédures spécifiques s'appliquent, notamment la possibilité de saisir la Commission mixte pour un reclassement professionnel. L'employeur doit respecter la confidentialité des données médicales et consulter la délégation du personnel lorsque les aménagements impliquent des modifications significatives de l'organisation du travail.

## Définition

L'**aménagement de poste** désigne toute modification apportée aux conditions de travail, à l'organisation du poste ou à l'environnement professionnel pour permettre au salarié de reprendre ou poursuivre son activité après une période d'absence pour raison de santé. Il peut s'agir d'adapter les horaires de travail, de modifier les tâches confiées, d'ajuster l'aménagement physique du poste ou de fournir des équipements spécifiques.

Au Luxembourg, l'aménagement de poste s'inscrit dans le cadre de la **médecine du travail** et des obligations de l'employeur en matière de santé et sécurité au travail. Il vise à faciliter la réintégration professionnelle du salarié tout en préservant sa santé et en maintenant sa capacité de travail. Cette démarche concerne principalement les retours après maladie, accident du travail, congé de maternité ou dans le cadre d'un handicap reconnu.

## Questions fréquentes

### Comment se déroule la procédure d'aménagement de poste après une absence ?

La procédure débute par une visite de reprise obligatoire auprès du médecin du travail après plus de 6 semaines d'absence. Le médecin émet un avis d'aptitude (sans réserve, avec restrictions, ou inaptitude) et peut proposer des aménagements. L'employeur examine ces recommandations et prend une décision motivée qu'il notifie par écrit.

### L'employeur est-il obligé d'accepter tous les aménagements proposés par le médecin du travail ?

Non, l'employeur peut refuser les aménagements proposés s'ils sont objectivement impossibles à mettre en œuvre ou représentent une charge disproportionnée pour l'entreprise. Dans ce cas, le refus doit être motivé par écrit avec des justifications concrètes et vérifiables.

### Quand peut-on demander un aménagement de poste après une absence pour maladie au Luxembourg ?

Un aménagement de poste peut être demandé après une absence de plus de 6 semaines pour maladie, accident du travail ou congé de maternité. Cette demande s'effectue lors de la visite de reprise obligatoire auprès du médecin du travail, qui évalue l'aptitude du salarié et peut recommander des adaptations du poste de travail.

### Que se passe-t-il si le médecin du travail déclare le salarié inapte à son poste ?

En cas d'inaptitude déclarée par le médecin du travail, l'employeur et le salarié peuvent saisir la Commission mixte qui décidera d'un éventuel reclassement professionnel interne ou externe. Cette procédure vise à trouver une solution alternative pour maintenir l'emploi du salarié.

## Conditions d'exercice

Le salarié qui reprend son travail après une **absence de plus de 6 semaines** pour cause de maladie ou d'accident doit faire l'objet d'une visite de reprise auprès du médecin du travail, conformément à l'article [L.326-6](#) du Code du travail. L'employeur est tenu d'avertir le médecin du travail de cette reprise.

Lors de cette visite, le médecin du travail évalue l'**aptitude** du salarié à reprendre son ancien emploi. Il peut émettre un avis d'aptitude avec ou sans restrictions, ou proposer des aménagements du poste de travail. Ces recommandations peuvent porter sur l'adaptation des horaires, la modification de certaines tâches, la fourniture d'équipements ergonomiques ou des changements dans l'environnement de travail.

L'employeur n'est **pas obligé** d'accepter systématiquement toutes les propositions d'aménagement. Il peut refuser si les adaptations demandées sont objectivement impossibles à mettre en œuvre ou représentent une **charge disproportionnée** pour l'entreprise. Dans ce cas, le refus doit être motivé par écrit avec des justifications concrètes et vérifiables.

Pour les salariés reconnus en situation de **handicap** ou nécessitant un reclassement, des procédures spécifiques s'appliquent via la Commission mixte, qui peut décider d'un reclassement professionnel interne ou externe.

## Modalités pratiques

La procédure débute par la **visite de reprise** auprès du médecin du travail. Cette visite est obligatoire pour l'employeur après une absence continue de plus de 6 semaines pour maladie ou accident. Le médecin du travail examine le salarié et émet un avis sur son aptitude à reprendre le travail.

Trois types d'avis peuvent être émis :

- **Aptitude sans réserve** : le salarié peut reprendre son poste normalement
- **Aptitude avec restrictions** : le salarié peut reprendre avec certaines adaptations (horaires réduits, tâches modifiées, équipements spécifiques)
- **Inaptitude** : le salarié ne peut pas reprendre son poste actuel

En cas d'avis d'aptitude avec restrictions, l'employeur doit examiner la faisabilité des aménagements proposés. Si l'employeur accepte, il met en place les adaptations nécessaires. Si l'employeur refuse, il doit **notifier sa décision par écrit** au salarié et au médecin du travail en expliquant les raisons objectives du refus.

Lorsque les aménagements impliquent des **modifications importantes** de l'organisation du travail, l'employeur doit informer et consulter la **délégation du personnel** conformément à l'article [L.414-3](#) du Code du travail.

En cas d'**inaptitude** déclarée par le médecin du travail, l'employeur et le salarié peuvent saisir la **Commission mixte** qui décidera d'un éventuel reclassement professionnel interne ou externe.

Toute la documentation relative aux avis médicaux doit être conservée dans le respect du **secret médical** et du **RGPD**, avec un accès strictement limité aux personnes habilitées.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé à l'employeur d'**anticiper** le retour du salarié en contactant le médecin du travail dès que possible pour organiser la visite de reprise et évaluer les besoins d'aménagement. Une préparation proactive permet de faciliter la réintégration et de limiter les risques de complications.

L'employeur devrait engager un **dialogue constructif** avec le salarié concernant les adaptations possibles, tout en respectant la confidentialité des informations médicales. Le médecin du travail peut jouer un rôle de médiateur pour trouver des solutions équilibrées entre les besoins du salarié et les contraintes de l'entreprise.

Il est essentiel de **documenter soigneusement** chaque étape : avis du médecin du travail, demandes d'aménagement, consultations de la délégation du personnel, décisions prises et justifications. Cette traçabilité protège à la fois l'employeur et le salarié en cas de litige.

Les managers et responsables RH gagneraient à être **formés** à la gestion des retours après absence, aux obligations en matière de santé au travail et aux principes de non-discrimination. Une approche bienveillante et professionnelle favorise une réintégration réussie et maintient l'engagement du salarié.

En cas de situation complexe, l'employeur peut solliciter l'accompagnement de l'**Inspection du travail et des mines (ITM)** ou de l'**Association d'assurance accident (AAA)** pour les accidents du travail.

## Cadre juridique

| Référence  | Objet   |
|--|---|
| <b>Article <u>L.326-6</u> du Code du travail</b>                             | Visite de reprise obligatoire après absence de plus de 6 semaines - rôle du médecin du travail dans l'évaluation de l'aptitude et la proposition d'aménagements |
| <b>Article <u>L.326-5</u> du Code du travail</b>                             | Examens médicaux complémentaires à la demande du médecin du travail, de l'employeur ou du salarié   |
| <b>Article <u>L.414-3</u> du Code du travail</b>                             | Obligation de consultation de la délégation du personnel sur les modifications importantes de l'organisation du travail   |
| <b>Articles <u>L.241-1</u> et <u>L.241-2</u> du Code du travail</b>          | Principe d'égalité de traitement et interdiction de discrimination fondée sur l'état de santé, le handicap ou la situation familiale                            |
| <b>Livre V, Titre V du Code du travail (art. <u>L.551-1</u> et suivants)</b> | Reclassement des salariés incapables d'occuper leur dernier poste - rôle de la Commission mixte   |
| <b>Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)</b>  | Protection des données à caractère personnel, notamment les données de santé  |
| <b>Loi modifiée du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées</b>  | Statut et droits des salariés handicapés - mesures d'intégration professionnelle  |
| <b>Code de la sécurité sociale - Livre II</b>                                | Indemnités pécuniaires de maladie et prestations en cas d'incapacité de travail   |

L'employeur qui refuse sans justification objective les aménagements recommandés par le médecin du travail ou qui ne respecte pas les procédures de consultation peut engager sa responsabilité civile. Toute discrimination fondée sur l'état de santé est strictement interdite et peut donner lieu à des sanctions. En cas de litige sur l'aptitude ou les conditions de travail, le salarié peut saisir le **Tribunal du travail** compétent. La traçabilité des démarches et le respect de la confidentialité médicale sont essentiels pour la sécurité juridique de l'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.