

Examen médical de reprise : quelles obligations pour l'employeur ?

Réponse courte

Au Luxembourg, l'employeur doit obligatoirement avertir le **médecin du travail** lorsqu'un salarié reprend son activité après une absence ininterrompue de **plus de 6 semaines** pour cause de maladie ou d'accident. Cette notification permet au médecin du travail d'évaluer s'il juge nécessaire de convoquer le salarié pour un examen médical de reprise.

L'examen médical n'est pas automatique : c'est le **médecin du travail qui décide** de l'opportunité de cet examen en fonction de l'état de santé du salarié et des conditions particulières du poste. Si un examen est organisé, il vise à vérifier l'aptitude du salarié à reprendre son ancien emploi ou à déterminer si une mutation, une réadaptation ou une adaptation du poste est nécessaire.

L'employeur ne peut pas imposer un examen médical en dehors de ce cadre légal sans l'accord du salarié, sauf demande expresse du médecin du travail. Toute obligation imposée en dehors du cadre légal expose l'employeur à des sanctions pour atteinte à la **vie privée** et violation du **secret médical**.

Définition

L'**examen médical de reprise** est une évaluation de santé réalisée par le médecin du travail après une absence prolongée du salarié. Il permet d'apprécier si le salarié est apte à reprendre son poste de travail habituel ou si des aménagements sont nécessaires pour préserver sa santé et garantir la sécurité au travail.

Cet examen s'inscrit dans le cadre de la **surveillance médicale** organisée par les services de santé au travail au Luxembourg. Il contribue à la prévention des risques professionnels et permet d'identifier les besoins d'adaptation ou de reclassement pour les salariés fragilisés par une absence médicale prolongée.

Questions fréquentes

L'examen médical de reprise est-il automatique après une absence de plus de 6 semaines ?

Non, l'examen médical n'est pas automatique. C'est le médecin du travail qui décide de l'opportunité de cet examen en fonction de l'état de santé du salarié et des conditions particulières du poste. L'employeur ne peut pas imposer un examen médical en dehors de ce cadre légal sans l'accord du salarié.

Quand l'employeur doit-il informer le médecin du travail lors de la reprise d'un salarié au Luxembourg ?

L'employeur doit obligatoirement avertir le médecin du travail lorsqu'un salarié reprend son activité après une absence ininterrompue de plus de 6 semaines pour cause de maladie ou d'accident. Cette notification permet au médecin du travail d'évaluer s'il juge nécessaire de convoquer le salarié pour un examen médical de reprise.

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

Si le médecin du travail déclare le salarié inapte à reprendre son poste, l'employeur doit rechercher activement des solutions de reclassement interne conformément aux articles L.326-9 et L.551-1 du Code du travail. Le salarié ne peut plus être occupé à un poste pour lequel il a été déclaré inapte.

Qui prend en charge le coût de l'examen médical de reprise ?

Le coût de l'examen médical de reprise est intégralement à la charge de l'employeur via sa cotisation au service de santé au travail. Le temps consacré à l'examen pendant les heures de travail est considéré comme temps de travail effectif.

Conditions d'exercice

Selon l'article **L.326-6** du Code du travail luxembourgeois, l'employeur doit informer le médecin du travail lorsqu'un salarié reprend son travail après une **absence ininterrompue de plus de 6 semaines** pour cause de maladie ou d'accident.

Cette notification est une **obligation légale** pour l'employeur. Le médecin du travail évalue ensuite si un examen médical est nécessaire compte tenu de l'état de santé du salarié et des caractéristiques du poste occupé.

L'examen médical n'est pas systématiquement obligatoire : il dépend de l'appréciation du médecin du travail. En dehors de ce dispositif légal, l'employeur ne peut exiger un examen médical qu'avec l'accord explicite du salarié ou sur demande du médecin du travail conformément à l'article **L.326-5** du Code du travail.

Le principe d'**égalité de traitement** doit être respecté : tous les salariés dans une situation comparable doivent bénéficier des mêmes droits en matière d'examen médical.

Durée d'absence	Obligation de l'employeur	Décision d'examen
Moins de 6 semaines	Aucune obligation spécifique	Pas d'examen sauf demande volontaire
Plus de 6 semaines continues	Informez le médecin du travail	Le médecin décide si examen nécessaire
Maladie professionnelle ou accident du travail	Informez le médecin du travail si absence > 6 semaines	Le médecin décide si examen nécessaire

Modalités pratiques

Notification au service de santé au travail

Dès que l'employeur connaît la date de reprise du salarié après une absence de plus de 6 semaines, il doit en **informer sans délai** le service de santé au travail auquel il est affilié (STM, ASTF, STI ou service interne). Cette information se fait généralement via une fiche de renseignements spécifique fournie par le service de santé au travail.

Organisation de l'examen si nécessaire

Si le médecin du travail juge l'examen nécessaire, celui-ci doit idéalement être réalisé **avant la reprise effective** ou le jour même de la reprise. Le salarié convoqué est tenu de se présenter à cet examen. Le temps consacré à l'examen pendant les heures de travail est considéré comme **temps de travail effectif**.

Coût de l'examen

Le coût de l'examen médical de reprise est **intégralement à la charge de l'employeur** via sa cotisation au service de santé au travail.

Avis médical

Le médecin du travail communique ses conclusions dans les **3 jours** suivant l'examen au moyen d'une **fiche d'examen médical** qui indique uniquement l'aptitude ou l'inaptitude pour le poste, sans diagnostic médical. Cette fiche est remise au salarié et à l'employeur.

Le contenu du **dossier médical** reste strictement confidentiel conformément au secret médical et à la réglementation sur la protection des données personnelles.

Pratiques et recommandations

Communication avec le salarié

Il est recommandé d'informer le salarié de manière transparente des démarches entreprises auprès du service de santé au travail. L'employeur doit expliquer que cette notification est une obligation légale visant à protéger la santé du salarié.

Respect du secret médical

L'employeur doit s'abstenir de solliciter des informations médicales détaillées auprès du salarié. Seul l'avis d'aptitude ou d'inaptitude peut être communiqué. Toute pression exercée sur le salarié pour obtenir des renseignements sur son état de santé constitue une violation du secret médical.

En cas de doute

En cas d'interrogation sur la nécessité d'informer le médecin du travail, il est préférable de contacter le service de santé au travail pour obtenir des conseils adaptés à la situation.

Gestion de l'inaptitude

Si le médecin du travail déclare le salarié **inapte** à reprendre son poste, l'employeur doit rechercher activement des **solutions de reclassement interne** conformément aux articles [L.326-9](#) et [L.551-1](#) du Code du travail. Le salarié ne peut plus être occupé à un poste pour lequel il a été déclaré inapte.

Documentation et traçabilité

L'employeur doit conserver les fiches d'examen médical et documenter les démarches entreprises pour assurer la traçabilité des décisions relatives à la reprise du travail et au reclassement éventuel.

Cadre juridique

Référence	Objet
Code du travail luxembourgeois - Livre III, Titre II	Services de santé au travail et surveillance médicale
Article <u>L.326-6</u>	Obligation d'informer le médecin du travail en cas de reprise après absence de plus de 6 semaines
Article <u>L.326-5</u>	Examens médicaux à la demande du médecin du travail, de l'employeur ou du salarié
Article <u>L.326-8</u>	Communication des conclusions médicales - fiche d'examen médical
Article <u>L.326-9</u>	Procédure en cas d'inaptitude constatée par le médecin du travail
Article <u>L.326-10</u>	Temps d'examen considéré comme temps de travail
Article <u>L.327-1</u>	Voies de recours contre les constats d'inaptitude
Articles <u>L.551-1</u> et suivants	Reclassement professionnel en cas d'inaptitude
Loi du 1er août 2018	Protection des données à caractère personnel (données de santé)
Règlement grand-ducal du 17 juin 1997	Périodicité des examens médicaux en médecine du travail

L'employeur qui imposerait un examen médical en dehors du cadre légal (sans l'accord du salarié et sans demande du médecin du travail) s'expose à des sanctions pour atteinte à la vie privée et violation du secret médical. Les infractions aux dispositions relatives à la santé au travail peuvent être sanctionnées par des amendes pouvant atteindre **25.000 euros** et/ou des peines d'emprisonnement selon l'article L.314-4 du Code du travail.

Le respect strict du cadre légal, la traçabilité des démarches et une communication transparente avec le salarié sont essentiels pour une gestion conforme des reprises du travail après absence médicale.

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.