

# Quelle procédure suivre pour la reprise du travail après une maladie grave au Luxembourg ?

## Réponse courte

La reprise du travail après une **maladie grave** au Luxembourg implique une procédure spécifique encadrée par le Code du travail. Lorsqu'un salarié reprend son activité après une **absence ininterrompue de plus de 6 semaines** pour cause de maladie ou d'accident, l'employeur doit obligatoirement en informer le **médecin du travail**. Celui-ci décide s'il convient de convoquer le salarié pour une **visite médicale de reprise**.

Cette visite a pour objectif d'évaluer l'**aptitude du salarié** à reprendre son ancien poste et de déterminer si une adaptation du poste, une mutation ou un reclassement est nécessaire. Le médecin du travail peut déclarer le salarié apte, partiellement apte avec restrictions, ou inapte. L'employeur doit respecter les recommandations médicales et, en cas d'inaptitude, étudier les possibilités de reclassement interne. L'absence de cette procédure constitue un **manquement grave** pouvant entraîner la responsabilité de l'employeur et exposer l'entreprise à des sanctions. Durant la période de protection prévue par la loi, le salarié bénéficie d'une **protection renforcée contre le licenciement**, sauf faute grave ou impossibilité objective de maintenir le contrat.

## Définition

Une **maladie grave**, au sens du droit du travail luxembourgeois, désigne une affection entraînant une **incapacité de travail prolongée**, généralement caractérisée par une absence de plus de 6 semaines consécutives. Bien que le Code du travail ne définisse pas explicitement cette notion, elle est reconnue dans la pratique et implique des obligations spécifiques en matière de surveillance médicale.

Les maladies graves incluent notamment les **pathologies chroniques**, les cancers, les affections cardiaques majeures, les troubles musculo-squelettiques sévères ou toute maladie nécessitant un traitement lourd et une convalescence prolongée. La reconnaissance d'une maladie grave active des mécanismes de protection du salarié, notamment en termes de suivi médical à la reprise et de protection contre le licenciement durant certaines périodes.

## Questions fréquentes

### Quand l'employeur doit-il informer le médecin du travail lors de la reprise après une maladie grave ?

L'employeur doit obligatoirement 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, conformément à l'article L.326-6 du Code du travail luxembourgeois.

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

En cas d'inaptitude, l'employeur doit étudier les possibilités de mutation interne vers un poste compatible ou d'adaptation du poste actuel selon les recommandations médicales. Il doit justifier par écrit toute impossibilité d'aménagement ou de reclassement et ne peut plus employer le salarié au poste déclaré inapte.

### Quelles sont les sanctions en cas de non-respect de la procédure de reprise après maladie grave ?

L'absence d'information du médecin du travail constitue un manquement grave pouvant entraîner des sanctions pénales (emprisonnement de 8 jours à 6 mois et/ou amende de 251 à 25.000 euros) et peut conduire à la requalification d'un licenciement ultérieur en licenciement abusif ou nul.

### Qui peut bénéficier d'une visite médicale de reprise après une maladie grave ?

Tout salarié reprenant son activité après une absence de plus de 6 semaines consécutives pour maladie ou accident peut être convoqué par le médecin du travail pour une visite médicale de reprise, qui évalue son aptitude à reprendre son ancien poste ou détermine si des aménagements sont nécessaires.

## Conditions d'exercice

La reprise du travail après une maladie grave est subordonnée à plusieurs conditions légales. Conformément à l'**article L.326-6 du Code du travail**, lorsqu'un salarié reprend son travail après une **absence ininterrompue de plus de 6 semaines** pour cause de maladie ou d'accident, l'employeur est **tenu d'en avertir le médecin du travail**.

Le médecin du travail évalue alors si une **visite médicale de reprise** est nécessaire. Cette visite a pour but d'apprécier l'**aptitude du salarié** à reprendre son ancien emploi ou de déterminer l'opportunité d'une mutation, d'une réadaptation ou d'une adaptation du poste de travail. Le médecin dispose de 3 jours après l'examen pour communiquer ses conclusions au salarié et à l'employeur au moyen d'une fiche d'examen médical.

Si le médecin du travail constate une **inaptitude** du salarié à occuper son poste, il doit, conformément à l'**article L.326-9**, procéder à une étude approfondie du poste et des conditions de travail. Cette étude peut inclure une visite du poste en présence du salarié et de l'employeur. Le médecin formule des propositions d'**adaptation du poste** ou de **mutation** que l'employeur doit prendre en considération. Sauf danger immédiat pour la santé ou la sécurité, l'inaptitude ne peut être constatée qu'après un réexamen du salarié après deux semaines.

## Modalités pratiques

### Obligations de l'employeur :

L'employeur doit impérativement **informer le médecin du travail** de la reprise du salarié au moyen de la **fiche d'information après arrêt-maladie ininterrompu supérieur à 6 semaines**. Cette notification doit être effectuée avant ou dès la reprise effective du travail.

Si le médecin du travail convoque le salarié pour une visite médicale, celle-ci doit avoir lieu idéalement **avant la reprise** ou le jour de la reprise. Le temps consacré par le salarié à cet examen médical est **considéré comme temps de travail** et doit être rémunéré normalement.

En cas de déclaration d'**inaptitude partielle ou totale**, l'employeur doit :

- Prendre connaissance des recommandations du médecin du travail ;
- Étudier les possibilités de **mutation interne** vers un poste compatible avec l'état de santé du salarié ;
- Envisager une **adaptation du poste actuel** si cela est médicalement recommandé et techniquement possible ;
- **Justifier par écrit** toute impossibilité d'aménagement ou de reclassement.

L'employeur **ne peut pas continuer à employer** un salarié à un poste pour lequel il a été déclaré inapte par le médecin du travail, sous peine de sanctions pénales.

#### **Droits du salarié :**

Durant la période de protection prévue à l'**article L.121-6 du Code du travail**, le salarié bénéficie d'une **protection contre le licenciement** en raison de son état de santé, sauf en cas de **faute grave** ou d'impossibilité objective de maintenir le contrat pour un motif étranger à la maladie.

Le salarié (ainsi que l'employeur) peut **contester** une décision d'inaptitude en introduisant une **demande en réexamen** auprès du médecin-chef de division de la santé au travail dans un délai de **40 jours** suivant la notification. Un recours est ensuite possible devant le Conseil arbitral des assurances sociales, puis devant le Conseil supérieur.

## **Pratiques et recommandations**

#### **Anticipation de la reprise :**

Il est fortement recommandé d'anticiper la reprise du travail en maintenant le **dialogue** avec le salarié durant son absence prolongée, dans le respect de sa vie privée et de la confidentialité médicale. Un **entretien de pré-reprise**, bien que non obligatoire, peut être organisé pour préparer le retour du salarié et identifier d'éventuels besoins d'aménagement.

#### **Confidentialité des données médicales :**

L'employeur doit garantir la **confidentialité absolue** des informations médicales. Il ne doit jamais solliciter de détails sur la nature de la maladie auprès du salarié. Seul le médecin du travail reçoit les informations médicales et ne communique à l'employeur que les conclusions en termes d'aptitude ou d'inaptitude, sans diagnostic.

#### **Traçabilité et documentation :**

Il est essentiel de **documenter toutes les démarches** entreprises :

- Copie de la fiche d'information transmise au médecin du travail ;
- Convocations et comptes-rendus d'entretiens avec le salarié ;
- Échanges avec le service de santé au travail ;
- Propositions d'aménagement ou de reclassement formulées ;
- Justifications écrites en cas d'impossibilité d'aménagement.

Cette traçabilité permet de se prémunir contre d'éventuelles contestations et de démontrer le respect des obligations légales. L'absence de visite médicale de reprise peut être invoquée ultérieurement par le salarié en cas de contentieux.

### Aménagement progressif :

Dans certains cas, une **reprise progressive du travail** peut être envisagée pour raisons thérapeutiques, avec l'accord de la Caisse nationale de santé (CNS) et l'avis favorable du Contrôle médical de la sécurité sociale. Cette mesure favorise la réadaptation du salarié tout en maintenant le lien avec l'entreprise.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Code du travail luxembourgeois</b>	
Article <a href="#">L.326-6</a>	Visite médicale de reprise après absence de plus de 6 semaines
Articles <a href="#">L.326-8</a> et <a href="#">L.326-9</a>	Fiche d'examen médical et procédure d'inaptitude
Article <a href="#">L.327-1</a>	Voies de recours contre les décisions du médecin du travail
Article <a href="#">L.327-2</a>	Sanctions pénales pour non-respect des obligations
Article <a href="#">L.121-6</a>	Protection contre le licenciement en cas de maladie
<b>Autres textes applicables</b>	
Loi modifiée du 17 juillet 2020	Protection renforcée contre le licenciement en cas de maladie
Article <a href="#">L.241-1</a> du Code du travail	Principe d'égalité de traitement
Code de la sécurité sociale	Reprise progressive du travail pour raisons thérapeutiques

L'absence d'information du médecin du travail après une absence de plus de 6 semaines constitue un **manquement grave** aux obligations légales de l'employeur. Cette omission peut entraîner des **sanctions pénales** (emprisonnement de 8 jours à 6 mois et/ou amende de 251 à 25.000 euros) conformément à l'article [L.327-2](#) du Code du travail.

En cas de licenciement ultérieur sans respect de cette procédure, le salarié peut invoquer ce manquement pour contester la régularité du licenciement, ce qui peut conduire à la **requalification en licenciement abusif ou nul**. La traçabilité complète de toutes les démarches entreprises est donc indispensable pour sécuriser la gestion de ces situations et démontrer la conformité aux obligations légales.

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.