

Quelles sont les obligations médicales pour le retour au travail après une absence maladie ?

Réponse courte

Au Luxembourg, un salarié qui présente un **certificat médical de reprise** délivré par son médecin traitant est présumé apte à reprendre son poste. L'employeur ne peut pas exiger arbitrairement un test médical complémentaire comme condition de retour.

Lorsqu'un salarié reprend le travail après une **absence ininterrompue de plus de 6 semaines** pour cause de maladie ou d'accident, l'employeur a l'obligation légale d'**avertir le médecin du travail** compétent pour son entreprise. Le médecin du travail décide alors, à sa discrétion professionnelle, si une visite médicale de reprise est nécessaire pour évaluer l'aptitude du salarié à reprendre son ancien poste ou pour envisager une adaptation du poste de travail.

En dehors de cette procédure légale spécifique, toute demande d'examen médical par l'employeur nécessite soit l'accord du salarié, soit une justification objective et proportionnée (risques pour la sécurité collective, nature spécifique du poste). Les demandes abusives ou non fondées exposent l'employeur à des sanctions pour atteinte à la vie privée, discrimination ou violation du secret médical.

Définition

Les **examens médicaux de reprise du travail** désignent les contrôles de santé effectués par le médecin du travail pour vérifier qu'un salarié est apte à reprendre ses fonctions après une absence pour raison de santé. Ces examens visent à garantir la sécurité et la santé du salarié ainsi que celle de ses collègues, tout en respectant les droits fondamentaux du salarié, notamment le **respect de la vie privée** et du **secret médical**.

Au Luxembourg, ces examens s'inscrivent dans le cadre de la **surveillance de la santé des salariés** prévue par le Code du travail et doivent être distingués du contrôle médical de la sécurité sociale, qui relève de la Caisse nationale de santé (**CNS**) pour vérifier le bien-fondé des arrêts maladie.

Questions fréquentes

L'employeur peut-il exiger un test médical avant le retour au travail du salarié ?

Non, l'employeur ne peut pas exiger arbitrairement un test médical complémentaire. Un salarié qui présente un certificat médical de reprise délivré par son médecin traitant est présumé apte à reprendre son poste. Seul le médecin du travail peut décider de la nécessité d'un examen médical de reprise.

Quand l'employeur doit-il avertir le médecin du travail après une absence maladie ?

L'employeur a l'obligation légale d'avertir le médecin du travail compétent lorsqu'un salarié reprend le travail après une absence ininterrompue de plus de 6 semaines pour cause de maladie ou d'accident. Le médecin du travail décide alors s'il est nécessaire de convoquer le salarié pour un examen médical de reprise.

Que risque l'employeur s'il demande un examen médical de manière abusive ?

L'employeur qui demande un examen médical de manière abusive ou non fondée s'expose à des sanctions pour atteinte à la vie privée, discrimination ou violation du secret médical. Toute demande doit respecter les principes de nécessité, proportionnalité et égalité de traitement prévus par le droit luxembourgeois.

Qui décide si une visite médicale de reprise est nécessaire ?

Seul le médecin du travail a la compétence pour décider si une visite médicale de reprise est nécessaire. Cette décision relève de sa discrétion professionnelle pour évaluer l'aptitude du salarié à reprendre son ancien poste ou pour envisager une adaptation du poste de travail.

Conditions d'exercice

Le cadre légal luxembourgeois établit une distinction claire entre la **présomption d'aptitude** du salarié et les cas où un examen médical peut être requis.

Principe général : Le salarié est présumé apte à reprendre son poste dès lors qu'il présente un certificat médical de reprise de son médecin traitant. L'employeur ne peut pas exiger de test médical supplémentaire de manière arbitraire.

Obligation légale spécifique (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 avvertir le **médecin du travail** compétent. Le médecin du travail évalue alors la situation et peut décider de convoquer le salarié pour un examen médical s'il le juge nécessaire. Cet examen vise à apprécier l'aptitude du salarié à reprendre son ancien emploi ou à déterminer l'opportunité d'une mutation, d'une réadaptation ou d'une adaptation du poste de travail.

Autres cas de visite médicale (article L.326-5) : Le médecin du travail peut également procéder à des examens médicaux en dehors des visites périodiques lorsqu'il l'estime nécessaire en raison de l'état de santé du salarié, des conditions particulières de travail, d'incidents sanitaires dans l'entreprise, ou à la demande de l'employeur, du salarié ou de la délégation du personnel.

Conditions de légalité : Toute demande d'examen médical doit respecter les principes de **nécessité**, de **proportionnalité** et d'**égalité de traitement**. L'employeur ne peut pas conditionner la reprise du travail à un test médical non prévu par la loi ou non justifié par des risques avérés pour la sécurité collective.

Modalités pratiques

Pour l'employeur :

- Après une absence de plus de 6 semaines, transmettre au service de santé au travail (STM, ASTF, STI selon l'affiliation) la **fiche d'information après arrêt maladie ininterrompu supérieur à 6 semaines**
- Attendre la décision du médecin du travail concernant la nécessité d'un examen médical
- Organiser la visite médicale si le médecin du travail le demande, sans frais pour le salarié
- Informer le salarié de la date et de l'heure de la visite dans les meilleurs délais

Pour le salarié :

- Présenter un certificat médical de reprise de son médecin traitant
- Se présenter à la visite médicale si elle est convoquée par le médecin du travail
- Fournir au médecin du travail les informations complètes sur son état de santé (sous protection du secret médical)
- Conserver les fiches d'examen médical pour traçabilité du parcours professionnel

Résultat de l'examen : Le médecin du travail rend un **avis d'aptitude ou d'inaptitude** dans les 3 jours suivant l'examen, sans divulguer d'informations médicales confidentielles à l'employeur. La fiche d'examen médical mentionne uniquement l'aptitude ou l'inaptitude pour le poste, sans indication de diagnostic.

En cas d'**inaptitude**, sauf danger immédiat, le médecin ne peut constater l'inaptitude qu'après une étude du poste et des conditions de travail, et éventuellement un réexamen du salarié après 2 semaines. L'employeur doit alors respecter la procédure de reclassement ou de licenciement pour inaptitude prévue par le Code du travail.

Voies de recours : Le salarié ou l'employeur peut introduire une demande de réexamen auprès du médecin-chef de division de la santé au travail dans les **40 jours** suivant la notification de la décision. Un recours est ensuite possible devant le Conseil arbitral des assurances sociales, puis en appel devant le Conseil supérieur.

Pratiques et recommandations

Pour les employeurs :

- Limiter les demandes d'examens médicaux aux seuls cas prévus par la législation
- Respecter scrupuleusement le seuil des **6 semaines** d'absence ininterrompue avant d'avertir le médecin du travail
- Ne jamais conditionner la reprise du travail à un test médical non requis par le médecin du travail
- Formaliser les procédures internes de retour après maladie en respectant le cadre légal
- Privilégier le dialogue avec le salarié et la consultation du médecin du travail en cas de doute légitime sur l'aptitude
- Garantir la **stricte confidentialité** des données médicales

Pour les salariés :

- Conserver et présenter systématiquement un certificat médical de reprise de son médecin traitant
- Coopérer avec le médecin du travail en fournissant les informations médicales nécessaires (protégées par le secret médical)
- Exercer ses droits de recours si l'avis d'aptitude/inaptitude paraît injustifié
- Signaler toute demande d'examen médical abusive de la part de l'employeur

Erreurs à éviter :

- Confondre le seuil de **6 semaines** (article [L.326-6](#)) avec d'autres délais (26 semaines de protection contre licenciement)
- Exiger systématiquement une visite médicale de reprise alors que seul le médecin du travail est habilité à en décider
- Demander des informations médicales détaillées au salarié (violation du secret médical)
- Retarder la reprise du travail sans avis médical du médecin du travail

Le respect des principes de **proportionnalité**, de **nécessité** et d'**égalité de traitement** est essentiel pour garantir la conformité des pratiques avec le droit luxembourgeois et éviter des sanctions civiles ou pénales.

Cadre juridique

Référence	Objet
Code du travail luxembourgeois	
Article L.326-1 et suivants	Surveillance de la santé des salariés, organisation des services de santé au travail
Article L.326-5	Examens médicaux à l'initiative du médecin du travail en cas de nécessité
Article L.326-6	Obligation d'avertir le médecin du travail après absence de plus de 6 semaines, examen médical de reprise à l'appréciation du médecin
Article L.326-8	Fiche d'examen médical, communication des conclusions d'aptitude/inaptitude, respect du secret médical
Article L.326-9	Procédure de constatation d'inaptitude, étude du poste, propositions d'adaptation
Article L.121-6	Égalité de traitement entre salariés
Article L.124-2	Protection contre le licenciement abusif
Loi du 17 juillet 2020	Santé au travail
Règlement grand-ducal du 17 juin 1997	Périodicité des examens médicaux en médecine du travail
Loi modifiée du 2 août 2002	Protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel, protection du secret médical

Important : Le médecin du travail **ne peut en aucun cas** vérifier le bien-fondé d'un congé de maladie (article [L.325-2](#) du Code du travail). Cette mission relève exclusivement du **Contrôle médical de la sécurité sociale** de la Caisse nationale de santé ([CNS](#)). L'employeur qui souhaite contester un arrêt maladie doit s'adresser à la [CNS](#), et non au médecin du travail.

La **reprise progressive du travail pour raisons thérapeutiques** n'est pas considérée comme une reprise de travail au sens de l'article L.326-6 : le médecin du travail ne peut donc pas émettre d'avis d'aptitude ou d'inaptitude pendant cette période.

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.