Comment intégrer le retour après maladie dans le règlement interne d'une entreprise au Luxembourg ?

Réponse courte

L'employeur peut prévoir dans le **règlement interne** une procédure de **retour après maladie**, à condition de respecter les droits fondamentaux du salarié. Cette procédure doit garantir la protection de la **vie privée**, l'**égalité de traitement** et le **secret médical**. Toute mesure doit être proportionnée et justifiée par la protection de la santé et de la sécurité au travail.

La procédure peut inclure l'obligation pour le salarié d'informer l'employeur de sa **date de reprise** ou la tenue d'un **entretien de reprise** portant exclusivement sur les conditions de travail et l'accompagnement du salarié. Après une absence de **plus de 6 semaines** pour maladie ou accident, l'employeur doit avertir le **médecin du travail** qui décidera s'il est nécessaire d'organiser une visite médicale pour apprécier l'aptitude du salarié à reprendre son poste.

Il est strictement interdit d'exiger la communication d'**informations médicales confidentielles** ou de porter atteinte à la dignité du salarié. La procédure doit être claire, accessible et communiquée à l'ensemble du personnel. Dans les entreprises disposant d'une délégation du personnel, celle-ci doit être **consultée** avant toute modification du règlement interne. Toute collecte de données de santé doit respecter la législation sur la protection des données personnelles.

Définition

Le **retour après maladie** désigne la **reprise d'activité** d'un salarié à l'issue d'une période d'incapacité de travail pour raisons de santé. Cette étape implique la **réintégration du salarié** dans l'entreprise en tenant compte de son état de santé, de son aptitude au poste et des exigences organisationnelles. La procédure de retour vise à garantir la sécurité et la santé du salarié tout en respectant ses droits fondamentaux.

Questions fréquentes

La délégation du personnel doit-elle être consultée pour modifier le règlement interne concernant le retour après maladie ?

Oui, dans les entreprises disposant d'une délégation du personnel, celle-ci doit être obligatoirement consultée avant toute modification du règlement interne, y compris pour les procédures de retour après maladie, conformément à l'article L. 211-10 du Code du travail.

Quand l'employeur doit-il avertir le médecin du travail lors du retour d'un salarié après maladie ?

L'employeur doit obligatoirement avertir le médecin du travail après une absence de plus de 6 semaines pour maladie ou accident. Le médecin du travail décidera alors s'il est nécessaire d'organiser une visite médicale pour apprécier l'aptitude du salarié à reprendre son poste.

Que peut prévoir le règlement interne d'une entreprise pour le retour après maladie au Luxembourg ?

Le règlement interne peut prévoir une procédure de retour après maladie incluant l'obligation d'informer l'employeur de la date de reprise et la tenue d'un entretien de reprise portant exclusivement sur les conditions de travail et l'accompagnement du salarié. Cette procédure doit respecter la vie privée, l'égalité de traitement et le secret médical.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Quelles informations l'employeur peut-il demander lors du retour après maladie ?

L'employeur ne peut exiger aucune information médicale confidentielle ni des détails sur la nature de la maladie. L'entretien de reprise doit porter exclusivement sur les conditions de travail, l'accompagnement nécessaire et les éventuelles adaptations du poste de travail.

Conditions d’exercice

Le **règlement interne** peut prévoir une procédure spécifique de retour après maladie, sous réserve du respect strict des conditions suivantes :

Condition	Exigence
Protection de la vie privée	Aucune collecte d'informations médicales confidentielles
Secret médical	Interdiction d'exiger des détails sur la nature de la maladie
Égalité de traitement	Procédure applicable de manière identique à tous les salariés
Proportionnalité	Mesures strictement nécessaires à la reprise du travail
Justification	Lien avec la santé et la sécurité au travail
Non-discrimination	Aucune mesure discriminatoire liée à l'état de santé
Protection des données	Conformité avec le RGPD et la loi du 1er août 2018

La procédure ne peut imposer au salarié de révéler la nature ou les causes de son incapacité de travail.

Modalités pratiques

La procédure de retour après maladie peut prévoir les éléments suivants :

Information de la reprise

- Le salarié informe l'employeur de sa **date de reprise** du travail
- L'employeur avertit le **médecin du travail** en cas d'absence de **plus de 6 semaines** pour maladie ou accident

Visite médicale de reprise

- Après une absence ininterrompue de **plus de 6 semaines** pour cause de maladie ou d'accident, l'employeur **doit avertir le médecin du travail**
- Le médecin du travail **peut décider** de soumettre le salarié à une visite médicale
- Cette visite a pour but d'apprécier l'**aptitude à reprendre** l'ancien emploi ou de déterminer l'opportunité d'une mutation, réadaptation ou adaptation du poste

Entretien de reprise

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

- L'entretien porte **exclusivement** sur :
    - Les **conditions de travail** du salarié
    - L'**accompagnement** nécessaire à la reprise
    - Les éventuelles **adaptations du poste** de travail
- L'entretien **ne peut pas** aborder la nature de la maladie ou du diagnostic médical

Traitement des données de santé

- Toute collecte ou traitement de données de santé doit être conforme à la **loi du 1er août 2018** relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel
- Application stricte du **RGPD** (Règlement UE 2016/679)
- Conservation limitée des données et accès restreint

Pratiques et recommandations

Élaboration de la procédure

- Limiter la procédure aux **mesures strictement nécessaires** à la reprise du travail
- Rédiger de manière **claire et accessible** pour tous les salariés
- **Consulter la délégation du personnel** conformément à l'article L.211-10 du Code du travail
- Communiquer la procédure à l'**ensemble du personnel**

Contenu de la procédure

- Privilégier l'**accompagnement humain** du salarié
- Prévoir des mesures d'**accompagnement individualisées** pour les absences de longue durée
- Organiser un **entretien de reprise** axé sur les conditions de travail
- Solliciter le **service de santé au travail** en cas de besoin

Éviter les écueils

- Aucune disposition **discriminatoire** basée sur l'état de santé
- Aucune atteinte à la **dignité du salarié**
- Aucune exigence de communication d'**informations médicales confidentielles**
- Aucune disposition contraire aux droits fondamentaux

Collaboration avec le médecin du travail

- Privilégier la **concertation** avec le médecin du travail pour les absences prolongées
- Respecter les **préconisations médicales** en matière d'adaptation du poste
- Assurer un suivi régulier pour les salariés nécessitant un **accompagnement spécifique**

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Cadre juridique

Référence	Objet
Articles L.211-8 à L.211-10 du Code du travail	Élaboration, modification et contenu du règlement interne ; consultation obligatoire de la délégation du personnel
Article L.326-6 du Code du travail	Obligation d'avertir le médecin du travail en cas d'absence de plus de 6 semaines ; visite médicale facultative à la discrétion du médecin
Articles L.312-1 et suivants du Code du travail	Obligations générales de l'employeur en matière de santé et sécurité au travail
Articles L.241-1 et suivants du Code du travail	Principes d'égalité de traitement et de non-discrimination
Loi du 1er août 2018	Protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)	Protection des données à caractère personnel tel qu'appliqué au Luxembourg
Législation sur la santé au travail	Respect du secret médical et indépendance du médecin du travail

ATTENTION : La procédure de retour après maladie ne peut **jamais imposer** au salarié de révéler la nature ou les causes de son incapacité. Le **secret médical** est absolu. Toute atteinte à ce principe expose l'employeur à des **sanctions civiles et pénales**, ainsi qu'à la nullité des dispositions concernées.

La visite médicale après une absence de plus de 6 semaines est **facultative** et relève de la décision du médecin du travail, qui apprécie l'opportunité de l'examen. Elle n'est **pas automatiquement obligatoire** pour le salarié.

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.