Une évaluation professionnelle spécifique est-elle requise après reprise du travail ?

Réponse courte

Aucune disposition légale luxembourgeoise n'impose la réalisation systématique d'une **évaluation professionnelle** spécifique à l'issue d'une reprise du travail, quelle que soit la durée ou la cause de l'absence. Une telle évaluation peut toutefois être organisée si elle est prévue par le règlement interne, une convention collective ou le contrat de travail.

L'employeur doit veiller à ce que toute évaluation post-reprise repose sur des critères objectifs, transparents et non discriminatoires, et ne soit pas liée à la durée ou à la cause de l'absence. L'entretien de reprise, distinct de l'évaluation professionnelle, n'est pas obligatoire sauf disposition conventionnelle contraire. En revanche, une **visite médicale de reprise** est obligatoire après une absence de plus de 6 semaines consécutives pour maladie ou accident.

Définition

L'évaluation professionnelle désigne l'examen formel des **compétences, aptitudes et performances** d'un salarié dans le cadre de son poste. Au Luxembourg, l'évaluation professionnelle peut être prévue par la politique interne de l'entreprise, par convention collective ou par le contrat de travail. La reprise s'entend du retour effectif du salarié à son poste après une période d'absence, quelle qu'en soit la cause (maladie, accident, maternité, congé parental, etc.).

La visite médicale de reprise, distincte de l'évaluation professionnelle, est un examen médical obligatoire réalisé par le **médecin du travail** après une absence de plus de 6 semaines consécutives pour cause de maladie ou d'accident. Elle a pour objectif d'apprécier l'aptitude du salarié à reprendre son ancien emploi ou de déterminer l'opportunité d'une mutation ou d'une adaptation du poste de travail.

Questions fréquentes

Quand la visite médicale de reprise est-elle obligatoire au Luxembourg ?

La visite médicale de reprise est obligatoire après une absence de plus de 6 semaines consécutives pour cause de maladie ou d'accident. L'employeur doit informer le médecin du travail avant ou le jour de la reprise, qui décidera si une visite est nécessaire.

Quelle est la différence entre une évaluation professionnelle et une visite médicale de reprise ?

L'évaluation professionnelle examine les compétences et performances du salarié et n'est pas obligatoire. La visite médicale de reprise, elle, est obligatoire après une absence de plus de 6 semaines consécutives pour maladie ou accident et vise à vérifier l'aptitude médicale du salarié à reprendre son poste.

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

Quelles conditions doit respecter l'employeur s'il organise une évaluation après reprise ?

L'employeur doit garantir que l'évaluation repose sur des critères objectifs, transparents et non discriminatoires. Elle ne peut pas être liée à la durée ou à la cause de l'absence et doit respecter l'égalité de traitement entre tous les salariés placés dans une situation comparable.

Une évaluation professionnelle est-elle obligatoire après une reprise du travail au Luxembourg ?

Non, aucune disposition légale luxembourgeoise n'impose la réalisation systématique d'une évaluation professionnelle après une reprise du travail. Une telle évaluation peut toutefois être organisée si elle est prévue par le règlement interne, une convention collective ou le contrat de travail.

Conditions d'exercice

Aucune disposition légale luxembourgeoise n'impose la réalisation systématique d'une évaluation professionnelle spécifique à l'issue d'une reprise du travail, quelle que soit la durée ou la cause de l'absence. Toutefois, l'employeur conserve la faculté d'organiser une telle évaluation si elle est prévue par le règlement interne, une convention collective applicable ou le contrat de travail.

L'évaluation ne peut en aucun cas constituer une **discrimination fondée sur l'état de santé**, la maternité ou l'exercice d'un droit légal à l'absence. L'employeur doit garantir l'égalité de traitement entre tous les salariés placés dans une situation comparable, conformément aux articles L.241-1 et L.251-1 du Code du travail.

Type d'examen	Caractère obligatoire	Objectif	Décideur
Évaluation professionnelle	Non, sauf disposition interne/conventionnelle	Appréciation des compétences et performances	Employeur
Visite médicale de reprise	Oui, après 6 semaines d'absence	Aptitude médicale à reprendre le poste	Médecin du travail
Entretien de reprise	Non, sauf convention collective	Accompagnement et réintégration	Employeur

Dans le cas d'une inaptitude médicale déclarée par le médecin du travail, l'employeur doit rechercher un **reclassement interne**, mais cette procédure ne se confond pas avec une évaluation professionnelle au sens strict.

Modalités pratiques

Si l'entreprise souhaite organiser une évaluation professionnelle après une reprise, elle doit respecter les principes généraux du droit du travail luxembourgeois, notamment l'**égalité de traitement** et la **non-discrimination**. L'évaluation doit porter sur des critères objectifs, transparents et pertinents au regard des fonctions exercées.

Le salarié doit être informé préalablement des modalités, objectifs et conséquences éventuelles de l'évaluation. Cette information doit être claire et documentée.

Visite médicale de reprise obligatoire :

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

Après une absence de plus de 6 semaines consécutives pour maladie ou accident, l'employeur a l'**obligation légale** d'avertir le **médecin du travail** de la reprise du salarié. Le médecin du travail décide alors si une visite médicale est nécessaire. Cette visite a pour objectif de vérifier l'aptitude du salarié à reprendre son ancien poste ou d'envisager une adaptation ou un reclassement. L'employeur doit transmettre une fiche d'information au service de santé au travail compétent.

Situation	Démarche obligatoire	Délai	Responsable
Absence > 6 semaines consécutives	Information du médecin du travail	Avant ou le jour de la reprise	Employeur
Inaptitude constatée	Recherche de reclassement	Immédiat	Employeur
Évaluation professionnelle (facultative)	Information préalable du salarié	Raisonnable	Employeur

En cas d'absence prolongée, il est recommandé de prévoir un **entretien de reprise**, distinct d'une évaluation formelle, afin de faciliter la réintégration du salarié et d'identifier d'éventuels besoins d'adaptation ou de formation. L'entretien de reprise n'a pas de caractère obligatoire, sauf disposition conventionnelle contraire.

Pratiques et recommandations

La pratique luxembourgeoise privilégie l'**accompagnement du salarié** lors de la reprise, notamment après une absence de longue durée. Il est conseillé de distinguer l'entretien de reprise, à visée d'accueil et d'accompagnement, de l'évaluation professionnelle, qui doit rester fondée sur des critères objectifs et non discriminatoires.

L'employeur doit veiller à ce que l'évaluation ne soit pas utilisée comme un prétexte à une sanction ou à une rupture du contrat en lien avec l'absence. Toute mesure prise à l'issue d'une évaluation post-reprise doit pouvoir être justifiée par des **éléments objectifs** et non par la seule circonstance de l'absence. La traçabilité des critères d'évaluation et leur application uniforme à tous les salariés sont essentielles pour éviter tout risque de contentieux pour discrimination.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.121-6	Protection contre le licenciement pendant l'incapacité de travail (26 semaines)
Article L.241-1 et suivants	Égalité de traitement entre hommes et femmes, interdiction de discrimination fondée sur le sexe
Article L.251-1 et suivants	Non-discrimination fondée sur la religion, les convictions, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, la race ou l'ethnie
Article L.326-1	Examen médical d'embauche et examens périodiques obligatoires
Articles L.321-1 à L.327-8	Services de santé au travail et examens médicaux, y compris visite de reprise
Articles L.551-1 à L.552-3	Reclassement professionnel en cas d'inaptitude médicale

Les conventions collectives ou accords d'entreprise peuvent prévoir des dispositions particulières relatives à l'évaluation professionnelle ou à l'entretien de reprise, sous réserve de leur conformité à la législation impérative.

Veillez à distinguer la visite médicale de reprise (obligatoire après 6 semaines d'absence) de l'évaluation professionnelle (facultative). Toute évaluation post-reprise doit être strictement fondée sur des critères professionnels objectifs et non sur la durée ou la cause de l'absence, afin d'éviter tout risque de discrimination ou de contentieux.

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.