Quelles sont les obligations en cas de reprise d’activité après inactivité ?

Réponse courte

En cas de reprise d’activité après une période d’inactivité au Luxembourg, l’employeur doit respecter toutes les obligations légales, conventionnelles et réglementaires en vigueur. Il doit informer individuellement et collectivement les salariés de la date et des modalités de la reprise, respecter les délais de prévenance, garantir l’**égalité de traitement** et la non-discrimination, et notifier la reprise à l’ADEM en cas de chômage partiel.

Avant la reprise, l’employeur doit actualiser et documenter l’évaluation des risques professionnels, vérifier la conformité des installations et organiser l’information et la formation des salariés sur les nouvelles consignes de sécurité. Il doit également gérer le retour des salariés absents pour maladie ou accident selon la législation, notamment en organisant la visite médicale de reprise si nécessaire.

L’accord écrit du salarié est requis pour toute modification substantielle des conditions de travail (art. L.121-7 CT). Aucun « registre du personnel » n'est à mettre à jour : cette obligation n'existe pas en droit luxembourgeois. La traçabilité se fait par le dossier individuel du salarié.

Définition

La reprise d’activité correspond à la situation dans laquelle une entreprise ou un établissement, ayant temporairement interrompu tout ou partie de ses activités (fermeture administrative, suspension volontaire, chômage partiel total, cessation temporaire pour motif économique ou sanitaire), relance effectivement son activité professionnelle. Cette reprise implique la réintégration des salariés sur leur lieu de travail, la relance des processus opérationnels et la restauration des conditions normales d’exercice.

La reprise d’activité concerne aussi bien les suspensions décidées par l’employeur que celles imposées par une autorité administrative. Elle s’applique à tous les secteurs d’activité et à l’ensemble des salariés concernés par la suspension.

Questions fréquentes

Comment associer la délégation à la préparation de la reprise ?

Il est conseillé d'associer la délégation du personnel à la préparation de la reprise pour anticiper les questions sociales et assurer un dialogue social constructif. Cette consultation s'inscrit dans le cadre des obligations d'information et de consultation prévues par le Code du travail.

Faut-il actualiser le DUER avant une reprise d'activité ?

Oui, l'employeur doit procéder à une évaluation actualisée des risques professionnels et mettre à jour le document unique d'évaluation des risques (DUER), conformément à l'article L.312-8 du Code du travail et à la loi modifiée du 17 juin 1994 sur la santé et sécurité.

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

Faut-il l'accord du salarié pour une modification des conditions de reprise ?

Oui, en cas de modification substantielle des conditions de travail (horaires, lieu, organisation), il convient de recueillir l'accord écrit des salariés concernés, conformément à l'article L.121-7 du Code du travail. La traçabilité de cet accord doit être garantie.

Quelle visite médicale après une longue absence du salarié ?

La visite médicale de reprise auprès du médecin du travail est obligatoire après une absence de plus de 6 semaines (art. L.326-2 Code du travail). Le retour des salariés absents pour maladie, accident ou congé doit être géré conformément aux articles L.121-6 et L.326-1 et s.

Quelles obligations en cas de reprise d'activité après inactivité ?

L'employeur doit informer individuellement et collectivement les salariés, respecter les délais de prévenance, garantir l'égalité de traitement, et notifier la reprise à l'ADEM en cas de chômage partiel. Avant la reprise, actualiser l'évaluation des risques et le DUER.

Quelles sanctions en cas de non-respect des obligations de reprise ?

Le non-respect des obligations expose l'employeur à des sanctions administratives et pénales, ainsi qu'à la mise en cause de sa responsabilité civile en cas d'accident ou de maladie professionnelle. Documenter toutes les démarches et garantir la traçabilité des actions sont essentiels.

Conditions d’exercice

L’employeur doit respecter l’ensemble des obligations légales, conventionnelles et réglementaires applicables au moment de la reprise. Il est tenu d’informer individuellement et collectivement les salariés de la date et des modalités de la reprise, en respectant les délais de prévenance prévus par le Code du travail ou les conventions collectives.

Si la suspension d’activité résultait d’une mesure administrative, la reprise ne peut intervenir qu’après la levée expresse de cette mesure par l’autorité compétente. En cas de recours au chômage partiel, la reprise doit être notifiée à l’ADEM et aux salariés concernés, conformément à la procédure prévue par le Code du travail et les règlements grand-ducaux en vigueur.

L’employeur doit garantir l’égalité de traitement entre les salariés lors de la reprise, conformément à l’article L.241-1 du Code du travail, et veiller à la non-discrimination.

Modalités pratiques

La reprise après une fermeture prolongée engage d'abord l'évaluation des risques : c'est elle qui commande le reste.

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

Obligation	Contenu	Base légale
Évaluation des risques	L'employeur doit en disposer, actualisée, et déterminer les mesures de protection	Art. L.312-5, § 1er CT
Formation à la sécurité	Due en cas d'introduction ou de changement d'équipement de travail ou de technologie	Art. L.312-8, § 1er CT
Salariés extérieurs	Instructions appropriées sur les risques du site	Art. L.312-8, § 2 CT
Retour après six semaines d'absence	L'employeur avertit le médecin du travail, qui peut soumettre le salarié à un examen d'aptitude	Art. L.326-6 CT
Incapacité en cours	Conservation de la rémunération jusqu'à la fin du mois du 77e jour sur 18 mois	Art. L.121-6 CT
Déclarations	Reprise et changements de temps de travail déclarés au Centre commun dans les huit jours	Art. 425 CSS

Avant la reprise effective, l’employeur doit procéder à une évaluation actualisée des risques professionnels et la formaliser par écrit, conformément aux articles L.312-2 et L.312-5 du Code du travail.

Il doit vérifier la conformité des installations, équipements et locaux, et procéder à leur remise en état si nécessaire. L’information et la formation des salariés sur les nouvelles procédures ou consignes de sécurité doivent être organisées, notamment en cas de modification des conditions de travail ou d’introduction de nouveaux équipements.

Le retour des salariés absents pour cause de maladie, d’accident ou de congé doit être géré conformément aux articles L.121-6 et L.326-1 et suivants du Code du travail, l’employeur avertissant le médecin du travail après une absence de plus de six semaines, ce dernier pouvant alors soumettre le salarié à un examen d’aptitude (art. L.326-6 CT).

L’employeur doit assurer la traçabilité des communications et des mesures prises, et garantir l’encadrement humain lors de la reprise.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser la reprise d’activité par une communication écrite à l’ensemble du personnel, précisant la date de reprise, les horaires applicables et les éventuelles adaptations organisationnelles.

L’employeur réactive les contrats suspendus et met à jour ses déclarations au Centre commun : aucun registre du personnel n’est imposé par un texte. En cas de modification substantielle des conditions de travail (horaires, lieu, organisation), il convient de recueillir l’accord écrit des salariés concernés, conformément à l’article L.121-7 du Code du travail.

Il est conseillé d’associer la délégation du personnel à la préparation de la reprise afin d’anticiper les questions sociales et d’assurer un dialogue social constructif. Une attention particulière doit être portée à l’accompagnement des salariés vulnérables ou en situation de handicap, dans le respect des principes d’égalité et de non-discrimination.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.211-1 et s. du Code du travail	Durée du travail : limites journalières et hebdomadaires
Art. L.312-1 et s. du Code du travail	Obligations de l'employeur en matière de sécurité et de santé au travail
Art. L.326-6 CT	Examen d'aptitude après une absence prolongée, à l'initiative du médecin du travail

Le non-respect des obligations lors de la reprise d'activité expose l'employeur à l'**amende d'ordre** de l'article 445 CSS, plafonnée à 2 500 €, et au rappel des cotisations majorées d'intérêts moratoires ; les manquements intentionnels relèvent de l'article 449 CSS. Il est essentiel de documenter toutes les démarches et de garantir la traçabilité des actions entreprises.

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.