Après quelle durée d'absence un examen médical de reprise devient-il obligatoire ?

Réponse courte

Au Luxembourg, le seuil est fixé à une **absence ininterrompue de plus de six semaines** pour cause de maladie ou d'accident. Lorsqu'un salarié reprend le travail après une telle absence, l'employeur est tenu d'en **avertir le médecin du travail** (article L.326-6 du Code du travail).

Deux précisions importent. D'abord, l'absence doit être **ininterrompue** : ce sont six semaines consécutives, et non un cumul d'arrêts espacés, qui déclenchent l'obligation. Ensuite, ce n'est pas l'examen lui-même qui est automatique, mais l'**information du médecin** : une fois averti, le médecin du travail apprécie l'opportunité de soumettre le salarié à un examen destiné à vérifier son aptitude à reprendre son ancien emploi, ou à envisager une mutation, une réadaptation ou une adaptation du poste. En pratique, cette information conditionne un retour au travail sécurisé après une absence longue.

Définition

L'**examen médical de reprise** est la visite par laquelle le médecin du travail, après une absence prolongée, vérifie que l'état de santé du salarié reste compatible avec son poste. Il vise à sécuriser le retour et, le cas échéant, à adapter les conditions de travail.

Le déclenchement repose sur un fait objectif : une absence **ininterrompue de plus de six semaines** liée à la maladie ou à un accident. Ce seuil, posé par l'article L.326-6, distingue la reprise ordinaire, qui n'appelle aucune formalité, de la reprise après absence longue, qui impose d'informer le médecin.

Conditions d’exercice

Le déclenchement dépend de la durée et du caractère continu de l'absence.

Situation	Obligation
Absence ininterrompue > 6 semaines (maladie/accident)	Avertir le médecin du travail
Absence ? 6 semaines	Pas d'obligation d'information au titre de la reprise
Arrêts courts cumulés, entrecoupés de reprises	Seuil des 6 semaines non atteint
Après avertissement	Le médecin décide de l'examen éventuel

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

Modalités pratiques

L'information du médecin est l'obligation ; l'examen relève ensuite de son appréciation.

Élément	Règle
Base légale	Article L.326-6 du Code du travail
Seuil	Absence ininterrompue de plus de 6 semaines
Cause	Maladie ou accident
Obligation de l'employeur	Avertir le médecin du travail
Décision de l'examen	Le médecin apprécie l'aptitude, la mutation ou l'adaptation du poste

Pratiques et recommandations

Le seuil des six semaines s'apprécie de manière continue, ce qui invite l'employeur à suivre attentivement la durée des arrêts de longue durée plutôt que leur seul cumul. Une absence unique qui franchit ce cap enclenche l'obligation d'informer le médecin, tandis que plusieurs arrêts brefs entrecoupés de reprises ne l'atteignent pas au sens de l'article L.326-6.

En pratique, les employeurs intègrent une alerte dans le suivi des absences : dès qu'un arrêt maladie ou consécutif à un accident dépasse six semaines sans interruption, le service RH prévient le service de santé au travail en vue de la reprise. Le moment auquel l'examen de reprise s'organise se cale ensuite sur la date de retour.

Il reste utile de rappeler que l'obligation porte sur l'avertissement du médecin, non sur l'examen lui-même : c'est bien à l'employeur de prendre l'initiative de signaler la reprise, puis au médecin du travail de décider, une fois informé, s'il convient d'examiner le salarié et d'envisager une adaptation de son poste.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.326-6 du Code du travail	Examen de reprise après absence ininterrompue de plus de 6 semaines
Art. L.326-9 du Code du travail	Conséquences d'une inaptitude constatée à la reprise
Art. L.326-8 du Code du travail	Fiche d'examen médical et secret médical
Art. L.326-10 du Code du travail	Temps d'examen assimilé à du temps de travail

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

L'examen de reprise se déclenche après une absence ininterrompue de plus de six semaines pour maladie ou accident. L'obligation de l'employeur est d'avertir le médecin du travail. C'est ensuite le médecin qui décide de l'opportunité d'un examen.

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.