Quand l'examen de reprise doit-il être organisé après un arrêt maladie ?

Réponse courte

Au Luxembourg, l'examen de reprise se rattache au **retour effectif** du salarié après une absence **ininterrompue de plus de six semaines** pour maladie ou accident. C'est au moment de cette reprise que l'employeur doit **avertir le médecin du travail** (article L.326-6 du Code du travail), afin qu'il puisse, s'il l'estime opportun, examiner le salarié.

L'objectif étant de sécuriser le retour au poste, l'information du médecin s'organise **sans attendre**, dès que la date de reprise est connue, et l'examen se tient **au plus près de la reprise**. Le texte ne fixe pas de délai chiffré, mais la finalité — vérifier l'aptitude à reprendre l'ancien emploi et envisager, le cas échéant, une mutation, une réadaptation ou une adaptation du poste — commande une organisation rapide. En pratique, l'employeur signale la reprise au service de santé au travail dès qu'il en a connaissance, pour que l'examen intervienne autour du jour de retour.

Définition

L'**examen de reprise** est la visite médicale organisée au retour d'une absence prolongée, destinée à confirmer que le salarié peut réintégrer son poste. Il relève de la surveillance médicale confiée au médecin du travail après une absence de plus de six semaines.

Son **calendrier** est commandé par la reprise elle-même : l'obligation d'avertir le médecin naît de la reprise du travail, et l'examen se place logiquement au moment du retour, pour qu'aucun salarié fragilisé ne réintègre durablement son poste sans avis médical.

Conditions d’exercice

Le moment de l'examen suit le calendrier de la reprise, non un délai fixe.

Situation	Moment de l'organisation
Date de reprise connue à l'avance	Avertir le médecin dès que possible, avant le retour
Reprise effective	Examen organisé au plus près du retour
Absence ininterrompue > 6 semaines	Déclenche l'obligation d'avertir
Absence ? 6 semaines	Pas d'examen de reprise au titre de l'art. L.326-6

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

Modalités pratiques

L'avertissement du médecin s'anticipe dès la connaissance de la date de retour.

Élément	Règle
Base légale	Article L.326-6 du Code du travail
Fait déclencheur	Reprise après absence ininterrompue de plus de 6 semaines
Obligation	Avertir le médecin du travail
Timing	Au plus près de la reprise, sans délai fixe imposé par le texte
Objet de l'examen	Aptitude à reprendre, mutation, réadaptation ou adaptation du poste

Pratiques et recommandations

Signaler la reprise au service de santé au travail dès que la date de retour du salarié est connue, sans attendre le jour même : l'obligation ne se déclenche qu'au-delà d'une absence ininterrompue de plus de six semaines, mais cette anticipation permet ensuite au médecin de programmer l'examen à temps.

Rattacher l'organisation de l'examen au calendrier réel de la reprise plutôt qu'à un délai théorique : le texte ne fixe pas de nombre de jours, mais la finalité de sécurisation du retour impose une intervention rapprochée, la question de savoir si le salarié peut reprendre son poste avant l'examen se réglant au cas par cas.

Conserver la trace de l'avertissement adressé au médecin, afin de démontrer que l'obligation de l'article L.326-6 a été respectée en cas de contrôle ou de litige lié au retour du salarié.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.326-6 du Code du travail	Examen de reprise après absence 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 s'organise au moment du retour, après une absence ininterrompue de plus de six semaines. L'employeur avertit le médecin dès que la date de reprise est connue. Le Code ne fixe pas de délai chiffré, mais la finalité impose une intervention rapprochée.

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.