Le salarié peut-il reprendre son poste avant l'examen médical de reprise ?

Réponse courte

La situation dépend de la nature du poste. Après une absence **ininterrompue de plus de six semaines** pour maladie ou accident, l'employeur doit avertir le médecin du travail (article L.326-6 du Code du travail), qui décide alors d'un examen. Pour un **poste ordinaire**, le salarié reprend son emploi, l'examen se tenant au plus près du retour sans suspendre la reprise.

La prudence est plus grande pour un **poste à risques ou de nuit**, dont l'aptitude conditionne l'affectation (articles L.326-1 et L.326-3). Après une longue absence, le médecin du travail **peut** procéder à un examen de reprise ; il est alors recommandé d'obtenir un avis d'aptitude actualisé avant d'y réaffecter le salarié. Si l'examen conclut à une **inaptitude**, l'employeur ne peut plus l'occuper au poste concerné (article L.326-9). Mieux vaut donc organiser l'examen sans délai et ne pas maintenir le salarié à un poste exposant tant que son aptitude n'est pas confirmée.

Définition

La **reprise du poste** désigne la réintégration effective du salarié dans ses fonctions après une absence prolongée. Elle s'articule avec l'examen de reprise, dont l'objet est de confirmer que l'état de santé reste compatible avec les exigences du poste.

Pour les postes ordinaires, la reprise et l'examen peuvent coïncider dans le temps. Pour les **postes à risques ou de nuit**, l'aptitude conditionne l'affectation : maintenir le salarié à un tel poste sans avis d'aptitude actualisé fait courir un risque de sécurité et d'irrégularité.

Conditions d’exercice

La possibilité de reprendre avant l'examen varie selon le poste.

Type de poste	Reprise avant l'examen
Poste ordinaire	Reprise possible ; examen au plus près du retour
Poste à risques	Avis d'aptitude actualisé conseillé avant réaffectation
Poste de nuit	Avis d'aptitude actualisé conseillé avant réaffectation
Inaptitude constatée	Interdiction d'employer au poste (art. L.326-9)

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

Modalités pratiques

L'organisation rapide de l'examen limite le risque lié à une reprise anticipée.

Élément	Règle
Base légale	Articles L.326-6, L.326-1 et L.326-9 du Code du travail
Poste ordinaire	Reprise puis examen au plus près du retour
Poste à risques / de nuit	Avis d'aptitude actualisé conseillé avant réaffectation
En cas d'inaptitude	Réaffectation ; saisine possible de la Commission mixte
Temps et coût	Temps de travail rémunéré ; à la charge de l'employeur

Pratiques et recommandations

Organiser l'examen de reprise au plus près du retour pour réduire la période pendant laquelle le salarié travaille sans avis d'aptitude actualisé, surtout après une absence longue.

Suspendre l'affectation à un poste à risques ou de nuit tant que l'aptitude n'est pas confirmée : sur ces postes, l'avis médical conditionne l'affectation et une reprise anticipée expose l'employeur en cas d'incident.

Anticiper l'hypothèse d'une inaptitude en préparant, pour les cas sensibles, les pistes de réaffectation, sachant qu'une inaptitude constatée interdit d'employer le salarié au poste concerné et peut conduire à saisir la Commission mixte.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.326-6 du Code du travail	Examen de reprise après absence de plus de 6 semaines
Art. L.326-1 du Code du travail	Aptitude préalable pour les postes à risques et de nuit
Art. L.326-9 du Code du travail	Inaptitude : interdiction d'employer au poste, réaffectation
Art. L.326-3 du Code du travail	Suivi médical des postes à risques et du travail de nuit

Pour un poste ordinaire, la reprise et l'examen peuvent coïncider. Pour un poste à risques ou de nuit, l'aptitude conditionne l'affectation et la prudence impose d'attendre l'avis médical. Une inaptitude constatée interdit d'employer le salarié au poste concerné.

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

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.

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