

Quelles sont les obligations en matière de médecine du travail avant un départ ?

Réponse courte

Avant le départ d'un salarié, l'employeur doit informer le service de santé au travail afin d'organiser, le cas échéant, un **examen médical** pour tout salarié ayant été exposé à des risques particuliers (agents chimiques dangereux, cancérogènes, mutagènes, reprotoxiques, agents biologiques, rayonnements ionisants), conformément aux articles L.312-1 et suivants du Code du travail. Cette démarche s'applique quel que soit le motif de départ (licenciement, démission, retraite, fin de CDD) et doit être anticipée avant le départ effectif.

L'employeur doit informer le service de santé au travail de la cessation d'activité et veiller à ce que le salarié bénéficie d'un **suivi médical adapté**. Pour les salariés non exposés à des risques particuliers, aucune visite systématique n'est requise sauf disposition conventionnelle. La **confidentialité des données** de santé doit être garantie conformément au RGPD.

Définition

La médecine du travail au Luxembourg a pour objectif de préserver la santé et la sécurité des salariés par une **surveillance médicale** adaptée à leur poste et à leur exposition aux risques professionnels. Avant le départ d'un salarié, des obligations spécifiques incombent à l'employeur, notamment en matière de visite médicale de fin d'exposition.

Cette surveillance vise à détecter toute altération de la santé liée au travail et à assurer un **suivi post-exposition** lorsque cela est requis.

Conditions d'exercice

L'obligation de suivi médical avant le départ concerne des catégories précises de salariés.

Condition	Détail
Salariés exposés	Agents chimiques dangereux, cancérogènes, mutagènes, reprotoxiques, biologiques, rayonnements ionisants
Base légale	Articles <u>L.312-1</u> et suivants du Code du travail
Motifs de départ	Applicable quel que soit le motif (licenciement, démission, retraite, fin de CDD)
Salariés non exposés	Aucune visite systématique, sauf disposition conventionnelle ou accord collectif
Égalité de traitement	Sans discrimination fondée sur le type de contrat ou la catégorie professionnelle

Modalités pratiques

L'employeur doit organiser le suivi médical dans les délais impartis.

Étape	Détail
Information du service	Informers le service de santé au travail de la cessation d'activité
Examen médical	Organiser l'examen avant le départ effectif ou dans les meilleurs délais
Évaluation	Le médecin du travail évalue l'état de santé au moment de la fin d'exposition
Attestation	Attestation médicale établie et remise au salarié
Conservation	Copie conservée dans le dossier médical du service de santé au travail
Impossibilité	Justifier par écrit les démarches et informer le salarié de son droit à un examen ultérieur

Pratiques et recommandations

Anticiper la demande d'examen médical dès la connaissance du départ d'un salarié exposé à des risques particuliers, afin d'éviter tout retard ou manquement. L'information du salarié sur ses droits en matière de suivi post-exposition doit être **formalisée par écrit** et remise contre accusé de réception.

Vérifier l'existence d'obligations conventionnelles ou sectorielles pouvant imposer un examen médical de départ pour les salariés non soumis à des risques particuliers. **Veiller à la bonne tenue** du dossier médical, à la confidentialité des données de santé, et à la transmission des informations nécessaires au salarié conformément au RGPD.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.312-1 à L.312-8 du Code du travail	Surveillance médicale, organisation du service de santé au travail
Art. L.312-6 du Code du travail	Information des salariés sur les risques
Art. L.312-1 du Code du travail	Obligation générale de sécurité de l'employeur
Règlement grand-ducal du 4 novembre 1994	Protection contre les agents cancérogènes, mutagènes ou reprotoxiques
Règlement grand-ducal du 9 juin 2006	Protection contre les agents biologiques
Règlement grand-ducal du 15 décembre 1989	Protection contre les rayonnements ionisants
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)	Confidentialité et traitement des données de santé

L'absence de suivi médical pour un salarié exposé à des risques particuliers engage la responsabilité de l'employeur en cas de pathologie professionnelle ultérieure. Il est essentiel de documenter toutes les démarches et de garantir l'information effective du salarié.

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.