

# L'employeur peut-il imposer un bilan de santé annuel aux salariés expatriés ?

## Réponse courte

Un bilan de santé annuel ne peut être imposé aux salariés expatriés que si leur poste présente des **risques particuliers** pour leur santé ou celle d'autrui, ou si une réglementation sectorielle l'exige expressément. En dehors de ces cas, l'examen médical périodique ne peut être exigé qu'avec le **consentement libre et éclairé** du salarié, conformément aux articles [L.312-1](#) à [L.312-4](#) du Code du travail.

Imposer un bilan de santé généralisé sans justification légale constitue une atteinte à la **vie privée** et à l'**intégrité physique**, protégées par l'article 8 de la Constitution luxembourgeoise. Les résultats ne peuvent être communiqués à l'employeur que sous forme de déclaration d'aptitude ou d'inaptitude. L'**égalité de traitement** doit être respectée.

## Définition

Le **check-up santé annuel** correspond à un examen médical périodique visant à évaluer l'état de santé général d'un salarié. Pour les salariés expatriés, il s'agit d'une visite médicale pouvant être sollicitée par l'employeur, en dehors des **visites médicales obligatoires** prévues par le Code du travail luxembourgeois.

Ce type de contrôle médical ne doit pas être confondu avec la surveillance médicale légale imposée pour des raisons de sécurité ou de santé au travail.

## Conditions d'exercice

L'employeur ne peut imposer un check-up santé annuel que dans des situations strictement prévues par la loi.

Situation	Règle applicable
Poste à risques particuliers	Surveillance médicale obligatoire (art. <a href="#">L.312-1</a> à <a href="#">L.312-4</a> )
Réglementation sectorielle	Examen médical si expressément exigé
Autres cas	Examen possible uniquement avec consentement libre et éclairé
Check-up généralisé	Constitue une atteinte à la vie privée (art. 8 Constitution)
Égalité de traitement	Mesures justifiées par des critères objectifs et proportionnés (art. <a href="#">L.241-1</a> )

## Modalités pratiques

La mise en œuvre dépend de la catégorie de risque du poste.

Aspect	Détail
Poste à risques	Visite organisée via le Service de santé au travail compétent
Information du salarié	Nature, finalité et caractère obligatoire ou facultatif de l'examen
Hors catégorie à risques	Accord écrit du salarié requis, sans pression ni conséquence en cas de refus
Résultats médicaux	Strictement confidentiels, transmis sous forme d'aptitude/inaptitude (art. <a href="#">L.326-2</a> )
Protection des données	Conformité à la loi du 1er août 2018 (RGPD)

## Pratiques et recommandations

**Limiter la demande** de check-up santé annuel aux seuls cas où la législation l'exige ou lorsque des risques professionnels spécifiques sont identifiés est une pratique essentielle. Pour les expatriés, il est préférable de privilégier la sensibilisation aux risques sanitaires liés au pays d'accueil, en cohérence avec le [contrat d'expatriation](#).

**Respecter le principe de proportionnalité**, la confidentialité des données médicales et l'égalité de traitement dans toute initiative en matière de santé est impératif. En cas de doute, il est conseillé de consulter le Service de santé au travail pour valider la légitimité de la démarche.

L'employeur doit **documenter toute démarche** relative à la santé des salariés, afin d'assurer la traçabilité et la conformité aux obligations légales.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <a href="#">L.312-1</a> à <a href="#">L.312-4</a> Code du travail	Surveillance médicale des salariés
Art. <a href="#">L.326-2</a> Code du travail	Confidentialité des données médicales
Art. <a href="#">L.241-1</a> Code du travail	Égalité de traitement
Art. 8 Constitution luxembourgeoise	Protection de la vie privée et de l'intégrité physique
Loi du 1er août 2018	Protection des données à caractère personnel
Jurisprudence CSJ	Protection des droits fondamentaux des salariés

Les sanctions en cas de non-respect incluent la nullité de la mesure, des dommages et intérêts et des sanctions administratives.

L'imposition d'un check-up santé annuel sans fondement légal ou sans consentement du salarié expose l'employeur à des risques juridiques importants. Il est essentiel de privilégier le dialogue et la transparence avec les salariés concernés.

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.