Quand une visite médicale est-elle obligatoire pour les salariés au Luxembourg ?

Réponse courte

La **visite médicale** est obligatoire pour les salariés au Luxembourg dans plusieurs situations précises : **avant l'embauche** (sauf visite équivalente récente), lors d'un **changement de poste** modifiant les risques professionnels, pour les **postes à risques** (exposition chimique, physique, travail de nuit, etc.), pour les **travailleurs vulnérables** (mineurs de moins de 21 ans, femmes enceintes), lors de la **reprise après absence** de plus de 6 semaines consécutives pour maladie ou accident, et de façon **périodique** selon la catégorie du poste.

L'employeur doit organiser et financer ces visites, respecter les délais légaux, assurer la traçabilité et respecter la confidentialité médicale. Le **médecin du travail** délivre un avis d'**aptitude** ou d'**inaptitude**. Le non-respect de ces obligations expose l'employeur à des sanctions pénales pouvant aller jusqu'à 25.000 euros d'amende et 6 mois d'emprisonnement.

Définition

La **visite médicale obligatoire** est un examen de santé réalisé par le **médecin du travail**, destiné à évaluer l'**aptitude** d'un salarié à occuper un poste en tenant compte des **risques professionnels** spécifiques. Elle vise à prévenir les atteintes à la santé liées au travail et à vérifier la compatibilité de l'état de santé du salarié avec les exigences du poste.

Ce contrôle médical s'inscrit dans le cadre de la **surveillance médicale** des travailleurs, conformément à l'obligation de sécurité de l'employeur. Il s'applique à tous les salariés, y compris les **apprentis**, **stagiaires** et **étudiants** occupant des postes à risques, indépendamment de leur contrat ou statut.

Questions fréquentes

Dans quels délais doit avoir lieu la visite médicale d'embauche ?

Pour les postes à risques, la visite d'embauche doit avoir lieu avant le début de l'activité. Pour les autres postes, elle doit être réalisée dans les 2 mois suivant l'embauche. Actuellement, les délais d'attente peuvent atteindre 2 à 3 semaines pour les postes à grand risque.

Quand la visite médicale est-elle obligatoire pour un salarié au Luxembourg ?

La visite médicale est obligatoire avant l'embauche (sauf visite équivalente récente), lors d'un changement de poste modifiant les risques, pour les postes à risques, pour les travailleurs vulnérables (mineurs, femmes enceintes), lors de la reprise après absence de plus de 6 semaines consécutives, et de façon périodique selon la catégorie du poste.

Quelles sont les sanctions en cas de non-respect de l'obligation de visite médicale ?

Le non-respect de l'obligation de visite médicale constitue une infraction pénale sanctionnée par une amende de 251 à 25.000 euros et un emprisonnement de 8 jours à 6 mois. L'employeur peut aussi voir sa responsabilité civile engagée en cas d'accident ou de maladie professionnelle.

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

Qui doit organiser et payer la visite médicale obligatoire ?

L'employeur doit organiser et financer intégralement la visite médicale obligatoire. Elle s'effectue sur le temps de travail du salarié sans perte de rémunération. L'employeur doit contacter le service de santé au travail compétent pour planifier l'examen.

Conditions d’exercice

La visite médicale est obligatoire dans les situations suivantes :

Avant l'embauche : Tout salarié doit passer une **visite d'embauche** avant de commencer son activité pour les **postes à risques**, et dans les **2 mois** suivant l'embauche pour les autres postes. Une exception existe si une visite équivalente a été réalisée récemment pour un poste identique sans modification des risques.

Changement de poste : Une nouvelle visite est requise en cas de changement impliquant une modification des **conditions de travail** avec des risques différents pour la santé.

Postes à risques : La visite médicale **avant embauche** est systématique pour les postes exposant à des **agents chimiques**, **biologiques**, **physiques**, aux travaux en hauteur, à la manutention de charges lourdes, au **travail de nuit**, ou présentant des **risques psychosociaux** accrus.

Travailleurs vulnérables : Une **surveillance médicale renforcée** s'applique aux **salariés de moins de 21 ans** et aux **femmes enceintes**, incluant des visites médicales spécifiques.

Reprise après absence prolongée : Une **visite de reprise** est obligatoire après une absence pour maladie ou accident de plus de **6 semaines consécutives**, ou après un **congé de maternité**. L'employeur doit informer le médecin du travail de cette reprise.

Surveillance périodique : Des visites périodiques sont organisées selon la catégorie du poste, avec une fréquence déterminée par le médecin du travail lors de l'examen d'embauche (généralement entre 6 mois et 5 ans).

Modalités pratiques

L'employeur doit contacter le **service de santé au travail** compétent (STM, STTI, ou service sectoriel) pour organiser la visite médicale. Une **demande patronale** doit être transmise avec les informations sur le poste et les risques associés.

La visite s'effectue sur le **temps de travail** du salarié, sans perte de rémunération. Les **frais** sont intégralement à la charge de l'employeur. Pour les postes du secteur tertiaire à faible risque, un **questionnaire médical** peut être utilisé en première approche.

Le **médecin du travail** émet un **avis d'aptitude** ou d'**inaptitude** dans les 3 jours suivant l'examen. Cet avis est communiqué à l'employeur et au salarié dans le respect de la **confidentialité médicale**.

En cas d'**inaptitude**, l'employeur doit rechercher un **reclassement** adapté. Si aucun reclassement n'est possible, la procédure de rupture du contrat doit être engagée selon les dispositions du Code du travail. Des **recours** sont possibles auprès du médecin-chef de la santé au travail, puis devant les juridictions de sécurité sociale.

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

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **planifier** les visites médicales en amont pour éviter les retards. Avec la pénurie actuelle de médecins du travail, les délais d'attente peuvent atteindre **2 à 3 semaines** pour les postes à grand risque et **2 mois** pour les postes à moyen risque.

Les employeurs doivent porter une attention particulière aux **postes à risques** et maintenir un **inventaire** des postes actualisé avec le médecin du travail, mis à jour tous les 3 ans minimum.

La **confidentialité** des informations médicales doit être strictement respectée. Seul l'avis d'aptitude/inaptitude peut être communiqué à l'employeur, jamais les détails médicaux.

Il est conseillé de tenir un **registre** des visites médicales et de documenter chaque démarche. En cas de doute, consulter le service de santé au travail ou le médecin du travail référent.

Cadre juridique

Les obligations relatives à la visite médicale sont fixées par le **Code du travail luxembourgeois** :

- **Articles L.321-1 à L.327-8** du Code du travail (services de santé au travail et examens médicaux)
- **Article L.326-1** (examen médical d'embauche obligatoire)
- **Article L.326-2** (changement de poste)
- **Article L.326-3** (examens périodiques)
- **Article L.326-6** (reprise après absence de plus de 6 semaines)
- **Article L.314-4** (sanctions pénales : 251 à 25.000 euros d'amende, 8 jours à 6 mois d'emprisonnement)
- **Loi modifiée du 17 juin 1994** relative aux services de santé au travail
- **Règlement grand-ducal du 22 décembre 2006** sur la périodicité des examens médicaux

L'absence de visite médicale obligatoire constitue une **infraction pénale** sanctionnée par l'article L.314-4 du Code du travail. En 2022, l'Inspection du Travail et des Mines a infligé 61 amendes totalisant **105.500 euros** pour non-respect des examens d'embauche. L'employeur peut également voir sa responsabilité civile engagée en cas d'accident ou de maladie professionnelle. Il est impératif de respecter les délais légaux et de documenter toutes les démarches de surveillance médicale.

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.