

L'affichage des coordonnées du service de santé au travail est-il obligatoire ?

Réponse courte

L'affichage des coordonnées du service de santé au travail est obligatoire pour tout employeur établi au Luxembourg, dès lors qu'il emploie au moins un salarié, quel que soit le type de contrat ou le secteur d'activité.

L'employeur doit afficher, de manière visible et accessible à l'ensemble du personnel, les coordonnées complètes du service de santé au travail compétent dans chaque établissement, succursale ou site où des salariés exercent leur activité. L'absence ou l'insuffisance d'affichage constitue une infraction passible de sanctions administratives.

Définition

L'obligation d'affichage des coordonnées du service de santé au travail concerne la mise à disposition, sur le lieu de travail, des informations permettant aux salariés d'identifier et de contacter le service compétent en matière de santé au travail. Cette obligation vise à garantir l'accès effectif des salariés à la prévention médicale, à la surveillance de la santé et à l'accompagnement en cas de risques professionnels.

Conditions d'exercice

Tout employeur établi au Luxembourg, quelle que soit la taille de l'entreprise ou le secteur d'activité, est tenu d'affilier ses salariés à un service de santé au travail agréé conformément à la loi modifiée du 17 juin 1994 relative à la santé des travailleurs au travail. L'obligation d'affichage s'applique dès lors que l'entreprise emploie au moins un salarié, qu'il s'agisse d'un contrat à durée indéterminée, déterminée, à temps plein ou partiel. L'affichage doit être réalisé dans chaque établissement, succursale ou site où des salariés exercent leur activité.

Modalités pratiques

L'employeur doit afficher, de manière visible et accessible à l'ensemble du personnel, les coordonnées complètes du service de santé au travail compétent pour l'entreprise. Les informations à afficher comprennent : le nom du service de santé au travail, l'adresse postale, le numéro de téléphone, l'adresse électronique, ainsi que les horaires de contact ou de permanence, le cas échéant. L'affichage doit être effectué dans les locaux de l'entreprise, à un emplacement fréquenté par les salariés, tel que le panneau d'affichage obligatoire, le vestiaire, la salle de pause ou à proximité des entrées principales. L'affichage doit être actualisé en cas de changement de service ou de coordonnées.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de compléter l'affichage physique par une diffusion électronique (intranet, courriels d'information) afin de garantir l'accessibilité des informations, notamment pour les salariés en télétravail ou en déplacement. L'employeur doit veiller à la lisibilité et à la permanence de l'affichage, en utilisant un support résistant et en vérifiant régulièrement la conformité des informations. En cas de contrôle de l'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)), l'absence ou l'insuffisance d'affichage constitue une infraction susceptible d'entraîner des sanctions administratives. Il est conseillé d'archiver une copie de l'affichage et de ses mises à jour pour justifier du respect de l'obligation.

Cadre juridique

L'obligation d'affichage des coordonnées du service de santé au travail découle de l'article [L.312-1](#) du Code du travail, tel que modifié, et de l'article 10 de la loi modifiée du 17 juin 1994 relative à la santé des travailleurs au travail. L'Inspection du travail et des mines est compétente pour contrôler le respect de cette obligation et sanctionner les manquements conformément à l'article [L.314-1](#) du Code du travail. La jurisprudence luxembourgeoise confirme la portée impérative de cette obligation, indépendamment de la taille de l'entreprise ou du secteur d'activité.

L'absence d'affichage des coordonnées du service de santé au travail expose l'employeur à des sanctions administratives et peut constituer un indice de manquement à l'obligation générale de sécurité envers les salariés.

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.