

# L'employeur doit-il organiser une visite médicale avant le départ à la retraite ?

## Réponse courte

L'employeur n'a pas l'obligation légale d'organiser une visite médicale spécifique avant le départ à la retraite au Luxembourg, sauf si le salarié occupait un poste soumis à une surveillance médicale renforcée en raison de risques professionnels particuliers.

L'organisation d'une telle visite relève de la politique interne de l'entreprise ou d'éventuelles conventions collectives applicables. Il est toutefois recommandé d'informer les salariés exposés à des risques professionnels de la possibilité de solliciter un suivi médical post-professionnel auprès du service de santé au travail.

## Définition

La visite médicale de fin de carrière désigne un examen médical organisé par l'employeur à l'attention du salarié avant son départ à la retraite. Elle vise à évaluer l'état de santé du salarié au terme de sa vie professionnelle, notamment en lien avec les risques professionnels auxquels il a pu être exposé. Cette visite se distingue des examens médicaux périodiques ou de reprise, qui répondent à d'autres finalités dans le cadre de la surveillance de la santé au travail.

## Conditions d'exercice

Au Luxembourg, la législation du travail n'impose pas à l'employeur d'organiser systématiquement une visite médicale spécifique avant le départ à la retraite. L'obligation d'organiser des visites médicales s'applique principalement lors de l'embauche, à intervalles réguliers pour certains postes à risques, ou lors de la reprise du travail après une absence prolongée pour raisons de santé. Aucune disposition du Code du travail luxembourgeois ni de la réglementation relative à la santé au travail ne prévoit une visite médicale obligatoire liée exclusivement au départ à la retraite, sauf si le salarié occupait un poste soumis à une surveillance médicale renforcée.

## Modalités pratiques

En l'absence d'obligation légale, l'organisation d'une visite médicale avant le départ à la retraite relève de la politique interne de l'entreprise ou d'une éventuelle convention collective applicable. Toutefois, pour les salariés ayant occupé des postes exposés à des agents chimiques, physiques ou biologiques dangereux, la surveillance médicale peut se poursuivre après la cessation d'activité, sur recommandation du médecin du travail. Dans ce cas, le médecin du travail peut proposer une visite médicale de fin d'exposition, mais cette démarche n'incombe pas systématiquement à l'employeur au moment du départ à la retraite. Si une telle visite est organisée, elle doit respecter la confidentialité

médicale et être réalisée par le service de santé au travail compétent.

## Pratiques et recommandations

Bien que non obligatoire, il est recommandé aux employeurs de sensibiliser les salariés exposés à des risques professionnels à l'importance d'un suivi médical post-professionnel. L'employeur peut informer le salarié de la possibilité de solliciter une visite médicale auprès du service de santé au travail, notamment pour les anciens travailleurs exposés à des substances dangereuses. Cette démarche contribue à la prévention des maladies professionnelles et à la traçabilité des expositions. Les employeurs peuvent également intégrer cette information dans la procédure de départ à la retraite, sans pour autant créer une obligation formelle.

## Cadre juridique

Le cadre juridique applicable est constitué par le Code du travail luxembourgeois, notamment les articles [L.312-1](#) et suivants relatifs à la surveillance de la santé des travailleurs, ainsi que par la loi du 17 juin 1994 concernant la santé et la sécurité au travail. Les obligations de surveillance médicale sont précisées par le règlement grand-ducal du 9 juin 2006 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs. Aucun de ces textes ne prévoit l'organisation obligatoire d'une visite médicale spécifique avant le départ à la retraite, sauf dispositions particulières pour certains risques professionnels. La jurisprudence nationale n'a pas consacré d'obligation générale en ce sens.

Il est conseillé de vérifier les éventuelles dispositions spécifiques prévues par les conventions collectives applicables ou les accords d'entreprise, qui peuvent instituer des pratiques particulières en matière de suivi médical de fin de carrière.

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.