Une ASBL est-elle concernée par la médecine du travail ?

Réponse courte

Oui, une ASBL est concernée par la médecine du travail dès qu'elle emploie **un seul salarié**, quelle que soit la nature ou la durée du contrat (CDI, CDD, temps plein ou partiel). Elle doit obligatoirement conclure une convention avec un **service de santé au travail agréé** (ASTF, STM) et assurer le suivi médical de ses salariés conformément aux articles L.312-1 à L.312-9 du Code du travail.

L'ASBL doit organiser un **examen médical d'embauche** avant la prise de poste ou dans le mois suivant l'entrée en service, des **visites périodiques** selon les risques professionnels et la catégorie d'exposition du poste, et une **visite de reprise** après accident du travail, maladie professionnelle ou absence prolongée. Un registre des visites médicales et des certificats d'aptitude doit être tenu à jour.

Le non-respect de ces obligations expose l'association et ses dirigeants à des **sanctions administratives et pénales** ainsi qu'à une **responsabilité civile** en cas d'accident ou de maladie liée au travail. L'affiliation doit être effective dès l'embauche du premier salarié et documentée de manière rigoureuse.

Définition

La médecine du travail au Luxembourg désigne l'ensemble des mesures de prévention, de surveillance médicale et d'accompagnement des **salarié**s en matière de santé au travail, telles qu'organisées par le **Code du travail**. Elle vise à préserver la santé physique et mentale des travailleurs, à prévenir les risques professionnels et à assurer le suivi médical obligatoire dans le cadre de l'activité professionnelle. Les obligations en matière de médecine du travail s'appliquent à tout employeur, indépendamment de la forme juridique de l'entité, dès lors qu'il emploie du personnel salarié.

Questions fréquentes

Faut-il tenir un registre des visites médicales ?

Oui, un registre des visites médicales et des certificats d'aptitude doit être tenu à jour. L'affiliation au service de santé au travail doit être effective dès l'embauche du premier salarié et documentée de manière rigoureuse pour les contrôles éventuels.

Quand réévaluer les besoins en médecine du travail ?

Une réévaluation s'impose en cas de modification des conditions de travail ou d'introduction de nouveaux risques. L'ASBL doit veiller à la bonne information des salariés sur leurs droits et obligations en matière de santé au travail, notamment lors de l'accueil.

Quelle évaluation des risques pour la médecine du travail ?

L'ASBL doit procéder à une évaluation des risques professionnels dès l'embauche du premier salarié pour identifier les mesures de prévention et la fréquence des visites médicales. La désignation d'un délégué à la sécurité facilite la communication avec le service.

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

Quels examens médicaux obligatoires en ASBL ?

L'ASBL doit organiser un examen médical d'embauche (avant la prise de poste ou dans le mois suivant l'entrée), des visites périodiques selon les risques professionnels et la catégorie du poste, et une visite de reprise après accident, maladie professionnelle ou absence prolongée.

Quels risques sans médecine du travail dans une ASBL ?

Le non-respect expose l'association et ses dirigeants à des sanctions administratives et pénales ainsi qu'à une responsabilité civile en cas d'accident ou de maladie liée au travail. Le RGD du 9 juin 2006 organise les services de santé au travail.

Une ASBL est-elle concernée par la médecine du travail ?

Oui, dès qu'elle emploie un seul salarié, quelle que soit la nature ou la durée du contrat. Elle doit obligatoirement conclure une convention avec un service de santé au travail agréé (ASTF, STM) et assurer le suivi médical selon les articles L.312-1 à L.312-9.

Conditions d'exercice

Les ASBL employant au moins un salarié sont soumises aux mêmes obligations que toute autre entité employeuse en matière de médecine du travail.

Condition	Détail
Seuil d'application	Dès le premier salarié, quelle que soit la nature ou la durée du contrat
Obligation générale	Protection de la santé et de la sécurité des travailleurs (art. L.312-1)
Affiliation obligatoire	Convention avec un service de santé au travail agréé
Examens médicaux	Embauche, périodiques et reprise obligatoires
Prévention	Mesures adaptées aux risques professionnels identifiés dans l'association

Modalités pratiques

L'ASBL doit organiser le suivi médical de ses salariés selon les modalités suivantes.

Modalité	Détail
Convention	Conclure une convention avec un service de santé au travail agréé (ASTF, STM)
Affiliation	Effective dès l'embauche du premier salarié (CDD, CDI, temps plein ou partiel)
Examen d'embauche	Avant la prise de poste ou au plus tard dans le mois suivant l'entrée en service
Visites périodiques	Selon la nature des risques professionnels et la catégorie d'exposition du poste
Visite de reprise	Obligatoire après accident du travail, maladie professionnelle ou absence prolongée
Registre	Tenir à jour un registre des visites médicales et conserver les certificats d'aptitude

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

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux ASBL de procéder à une évaluation des risques professionnels dès l'embauche du premier salarié afin d'identifier les mesures de prévention à mettre en place et de déterminer la fréquence des visites médicales. La désignation d'un délégué à la sécurité, même dans les petites structures, facilite la communication avec le service de santé au travail et le suivi des obligations légales. Les dirigeants d'ASBL doivent veiller à la bonne information des salariés sur leurs droits et obligations en matière de santé au travail, notamment lors de l'accueil et de l'intégration. En cas de modification des conditions de travail ou d'introduction de nouveaux risques, une réévaluation des besoins en médecine du travail s'impose. L'affiliation au service de santé au travail implique l'organisation des visites médicales obligatoires et doit être coordonnée avec les aménagements pour salariés handicapés.

Cadre juridique

Les obligations en matière de médecine du travail dans les ASBL sont régies par les textes suivants.

Référence	Objet
Art. L.312-1 du Code du travail	Obligation de protection de la santé et sécurité des travailleurs
Art. L.312-2 à L.312-9 du Code du travail	Surveillance médicale et évaluation des risques
RGD du 9 juin 2006	Organisation et fonctionnement des services de santé au travail
Art. L.241-1 du Code du travail	Égalité de traitement

L'absence de mise en place de la médecine du travail dans une ASBL employant du personnel expose l'association et ses dirigeants à des sanctions administratives et pénales, ainsi qu'à une responsabilité civile en cas d'accident ou de maladie liée au travail. Il est impératif de formaliser l'affiliation à un service de santé au travail dès l'embauche du premier salarié et de documenter l'ensemble des démarches effectuées.

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.