Quelles sont les obligations de visite médicale pour une ASBL au Luxembourg ?

Réponse courte

Toute ASBL employant au moins un salarié doit organiser une surveillance médicale adaptée à chaque poste. La visite d'embauche est obligatoire **avant la prise de poste** pour les salariés à risque ou soumis à une surveillance renforcée (mineurs, femmes enceintes, travailleurs de nuit), et dans les **2 mois** suivant l'embauche pour les autres salariés. Des visites périodiques doivent ensuite être organisées au moins tous les **5 ans**, ou plus fréquemment pour les postes à risques.

L'ASBL doit s'affilier à un service de santé au travail agréé, convoquer les salariés dans les délais légaux et prendre en charge **l'intégralité des frais**. Le temps consacré aux visites est comptabilisé comme **temps de travail effectif** sans perte de rémunération. La confidentialité des données médicales doit être strictement respectée : l'avis médical est communiqué sans mention du diagnostic.

En cas d'**avis d'inaptitude**, l'employeur doit rechercher des solutions de reclassement interne. Le non-respect de ces obligations expose l'ASBL à des **sanctions administratives et pénales** ainsi qu'à une responsabilité civile en cas d'accident ou de maladie professionnelle.

Définition

La visite médicale d'aptitude est un examen réalisé par le médecin du travail afin d'évaluer si un **salarié** peut occuper son poste sans danger pour sa santé ou celle d'autrui. Elle s'inscrit dans le cadre de la surveillance de la santé au travail, imposée à tous les employeurs, y compris les associations sans but lucratif (**ASBL**), dès lors qu'ils emploient du personnel salarié.

Cette surveillance médicale vise à prévenir les risques professionnels et à garantir l'aptitude physique et psychique des **salariés** à leur poste. Elle s'applique indépendamment de la taille de l'ASBL ou du nombre de salariés.

Questions fréquentes

Comment garantir la confidentialité des avis médicaux ?

L'avis médical (aptitude ou inaptitude) est communiqué à l'employeur sans mention du diagnostic médical. Les données médicales sont strictement protégées conformément à la législation, notamment au RGPD article 9 sur les données de santé sensibles.

Que faire en cas d'avis d'inaptitude du salarié ?

En cas d'avis d'inaptitude, l'employeur doit rechercher des solutions de reclassement interne, conformément à l'obligation de maintien dans l'emploi. Le licenciement n'est possible qu'après épuisement des possibilités de reclassement interne et externe.

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

Quelle périodicité des visites médicales en ASBL ?

Des visites périodiques doivent être organisées au moins tous les 5 ans pour les postes standards, ou plus fréquemment pour les postes à risques. Les salariés mineurs, femmes enceintes et travailleurs de nuit relèvent d'une surveillance renforcée spécifique.

Quelles obligations de visite médicale pour une ASBL ?

Toute ASBL employant au moins un salarié doit organiser une surveillance médicale adaptée à chaque poste. La visite d'embauche est obligatoire avant la prise de poste pour les salariés à risque ou dans les 2 mois pour les autres salariés.

Qui paie les frais de visite médicale en ASBL ?

Les frais sont intégralement à la charge de l'ASBL. Le temps consacré aux visites est comptabilisé comme temps de travail effectif sans perte de rémunération. Aucune retenue salariale ne peut être effectuée pour les visites médicales obligatoires.

Une absence injustifiée à la visite peut-elle être sanctionnée ?

Oui, toute absence injustifiée à une visite médicale peut constituer une faute disciplinaire. L'employeur doit convoquer le salarié et s'assurer de la réalisation dans les délais légaux pour éviter la requalification du défaut de visite.

Conditions d’exercice

Toute ASBL employant au moins un salarié doit organiser une surveillance médicale adaptée à chaque poste de travail.

Condition	Détail
Visite d'embauche (postes à risque)	Obligatoire avant la prise de poste
Visite d'embauche (autres postes)	Dans les deux mois suivant l'embauche
Visites périodiques	Au moins tous les cinq ans, ou plus fréquemment pour les postes à risques
Surveillance renforcée	Salariés mineurs, femmes enceintes, travailleurs de nuit, exposition à des agents dangereux
Égalité de traitement	Assurée pour tous les salariés, sans discrimination

Modalités pratiques

L'ASBL doit organiser la surveillance médicale selon les modalités suivantes.

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

Modalité	Détail
Affiliation	Service de santé au travail agréé (STM, STSF) selon le secteur d'activité
Convocation	L'employeur convoque le salarié et s'assure de la réalisation dans les délais légaux
Frais	Intégralement à la charge de l'ASBL
Temps de travail	La visite est comptabilisée comme temps de travail effectif, sans perte de rémunération
Avis médical	Aptitude ou inaptitude, communiqué sans mention du diagnostic médical
Confidentialité	Données médicales strictement protégées conformément à la législation

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de tenir un registre à jour des visites médicales pour chaque salarié, en respectant les échéances légales et la traçabilité des convocations. L'ASBL doit anticiper les visites périodiques et organiser les convocations en lien avec le service de santé au travail.

En cas d'avis d'inaptitude, l'employeur doit rechercher des possibilités de reclassement interne, conformément à l'obligation de maintien dans l'emploi. Toute absence injustifiée à une visite médicale peut constituer une faute disciplinaire.

Il est conseillé d'informer régulièrement les salariés sur l'importance de la surveillance médicale et de garantir la confidentialité des informations médicales. L'encadrement humain du processus doit être assuré à chaque étape. Les visites médicales s'inscrivent dans le cadre des obligations générales de l'ASBL en matière de médecine du travail et sont particulièrement importantes lors de la reprise après un arrêt maladie.

Cadre juridique

Les obligations de visite médicale dans une ASBL sont régies par les textes suivants.

Référence	Objet
Art. L.312-1 à L.312-9 du Code du travail	Surveillance de la santé au travail
RGD du 9 juin 2006	Organisation des services de santé au travail
Art. L.241-1 du Code du travail	Égalité de traitement
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)	Protection des données de santé
Loi modifiée du 17 juin 1994	Santé des travailleurs au travail

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

Le non-respect des obligations de visite médicale expose l'ASBL à des sanctions administratives et pénales, ainsi qu'à une responsabilité civile en cas d'accident ou de maladie professionnelle. Il est impératif de documenter chaque étape du processus, de garantir la traçabilité et de solliciter le service de santé au travail en cas de doute sur la classification d'un poste ou la périodicité des visites.

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.