Quels employeurs sont obligés d'affilier leurs salariés à un service de santé au travail ?

Réponse courte

Au Luxembourg, **tout employeur** est légalement tenu de rattacher ses salariés à un **service de santé au travail**, sans condition de taille ni de secteur (article L.321-1 du Code du travail). Cette obligation vise à assurer la surveillance médicale du personnel et la prévention des atteintes à la santé liées au travail.

Le mode de rattachement dépend de l'effectif. Un employeur occupant régulièrement **plus de 5.000 salariés** — ou plus de 3.000 salariés dont au moins 100 à un poste à risques — doit organiser un **service de santé au travail interne**. Tous les autres employeurs choisissent librement entre trois options : créer un service interne, se regrouper avec d'autres entreprises dans un **service interentreprises**, ou adhérer au **Service de santé au travail multisectoriel (STM)**. En pratique, la grande majorité des employeurs recourent au STM.

Définition

Le **service de santé au travail** est la structure médicale, extérieure ou interne à l'entreprise, chargée de surveiller la santé des salariés en lien avec leur travail et de conseiller l'employeur en matière de prévention. Il comprend obligatoirement au moins un **médecin du travail** occupé à plein temps et exerçant en toute indépendance.

Son rôle est **essentiellement préventif** : il n'assure pas les soins courants, qui restent du ressort du médecin traitant. Le service ne se substitue pas non plus à l'obligation générale de sécurité de l'employeur : il en constitue le volet médical individuel.

Conditions d’exercice

L'obligation d'affiliation est universelle ; seul le mode d'organisation varie selon l'effectif.

Effectif de l'entreprise	Solution imposée ou possible
> 5.000 salariés	Service de santé au travail **interne** obligatoire
> 3.000 salariés dont ? 100 à un poste à risques	Service **interne** obligatoire
Tous les autres employeurs	Au choix : service interne, service **interentreprises**, ou **STM**
Dès le 1er salarié	L'affiliation est due, quelle que soit la durée du contrat

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

Modalités pratiques

L'affiliation s'organise dès l'embauche du premier salarié et conditionne la réalisation des examens médicaux obligatoires.

Élément	Règle
Base légale	Article L.321-1 et L.322-1 du Code du travail
Structure minimale	Au moins un médecin du travail à plein temps (max 5.000 salariés par médecin)
Coût	À la charge exclusive de l'employeur (cotisation au service ou au STM)
STM — cotisation	Perçue par le CCSS, assiette = revenu professionnel de l'assurance pension
Missions couvertes	Examens médicaux, surveillance du milieu de travail, conseil en prévention

Pratiques et recommandations

Affilier l'entreprise à un service de santé au travail dès la création ou dès la première embauche, sans attendre l'occupation d'un poste à risques : l'obligation ne dépend pas de la nature des postes mais de la seule qualité d'employeur.

Vérifier régulièrement l'effectif et la présence de postes à risques, car le franchissement des seuils de 3.000 ou 5.000 salariés fait basculer l'entreprise vers l'obligation d'un service interne, dont la mise en place demande une anticipation.

Conserver la preuve de l'affiliation et des cotisations versées, ces éléments étant susceptibles d'être contrôlés par l'Inspection du travail et des mines (ITM) et la Direction de la santé.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.321-1 du Code du travail	Obligation générale d'affiliation à un service de santé au travail
Art. L.322-1 du Code du travail	Seuils et choix entre service interne, interentreprises et STM
Art. L.322-3 du Code du travail	Exigence d'un médecin du travail à plein temps ; ratio de 5.000 salariés
Art. L.323-1 du Code du travail	Statut et financement du Service de santé au travail multisectoriel

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

L'affiliation à un service de santé au travail est due dès le premier salarié, indépendamment de la taille de l'entreprise. Le recours au STM est la solution la plus fréquente pour les petites et moyennes entreprises. Le coût est intégralement supporté par l'employeur.

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.