Comment choisir entre un service de santé au travail d'entreprise, interentreprises et le STM ?

Réponse courte

Le choix dépend avant tout de l'**effectif** de l'entreprise et de la présence de **postes à risques**. Au-delà de **5.000 salariés** — ou de **3.000 salariés dont au moins 100 à un poste à risques** — la loi impose un **service de santé au travail interne** ; en deçà, l'employeur choisit librement (article L.322-1 du Code du travail).

Trois formules coexistent alors : le **service d'entreprise (interne)**, adapté aux grandes structures disposant de ressources médicales propres ; le **service interentreprises**, mutualisé entre plusieurs employeurs d'un même bassin ou secteur ; et le **Service de santé au travail multisectoriel (STM)**, service national auquel adhère la majorité des petites et moyennes entreprises. Chaque solution doit garantir au moins un **médecin du travail** à plein temps et couvrir les mêmes missions légales.

Définition

Le **service de santé au travail** est la structure chargée de la surveillance médicale des salariés et du conseil en prévention. Il peut être **interne** à une entreprise, **interentreprises** (commun à plusieurs employeurs) ou national via le **STM**.

Quelle que soit la forme retenue, les obligations légales sont identiques : surveillance de la santé, examens médicaux, conseil sur les postes et coopération avec la délégation du personnel. Seul le mode d'organisation et de financement diffère.

Conditions d’exercice

Seuls les employeurs situés sous les seuils légaux disposent d'un véritable choix ; au-delà, le service interne est imposé.

Formule	Pour qui / quand
Service interne (d'entreprise)	Obligatoire > 5.000 salariés (ou > 3.000 dont ? 100 à risques) ; possible en deçà
Service interentreprises	Employeurs souhaitant mutualiser un service commun
STM (national)	Employeurs ne relevant pas d'un service interne ou interentreprises
Dès le 1er salarié	L'affiliation est due, quel que soit le service choisi

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

Modalités pratiques

Quelle que soit la formule, le service doit compter au moins un médecin du travail à plein temps et couvrir toutes les missions légales.

Élément	Règle
Base légale	Art. L.322-1 et L.322-2 du Code du travail
Structure minimale	? 1 médecin du travail à plein temps (max 5.000 salariés/médecin, L.322-3)
Missions couvertes	Identiques quelle que soit la formule
Coût	À la charge de l'employeur
STM — cotisation	Perçue par le CCSS (assiette = revenu professionnel)

Pratiques et recommandations

Recenser d'abord l'effectif réellement occupé et les postes à risques, car ce sont ces deux paramètres — et non le secteur d'activité — qui déterminent si le service interne est obligatoire ou si un choix reste ouvert.

Comparer ensuite les trois formules à l'aune des moyens disponibles : le service interne suppose de recruter des médecins du travail, le service interentreprises mutualise cette charge entre employeurs, tandis que le STM offre une solution clé en main sans gestion médicale propre.

Vérifier enfin que le service retenu couvre l'ensemble des missions légales et respecte le ratio d'un médecin pour 5.000 salariés au maximum, puis conserver la preuve de l'affiliation en vue d'un contrôle de l'ITM ou de la Direction de la santé.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.322-1 du Code du travail	Seuils et choix entre service interne, interentreprises et STM
Art. L.322-2 du Code du travail	Missions communes à tout service de santé au travail
Art. L.322-3 du Code du travail	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

Le service interne n'est imposé qu'aux très grands effectifs ou aux entreprises fortement exposées aux risques. Pour toutes les autres, le STM est la solution la plus fréquente. Les missions légales sont les mêmes, seul le mode d'organisation change.

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.