À quelle fréquence les salariés doivent-ils passer un examen médical périodique ?

Réponse courte

Au Luxembourg, les examens médicaux périodiques ne concernent pas l'ensemble du personnel, mais uniquement certaines catégories de salariés : ceux **âgés de moins de 21 ans**, ceux occupant un **poste à risques**, ceux pour lesquels le médecin du travail l'a jugé utile lors de l'examen d'embauche, et les **salariés de nuit** (article L.326-3 du Code du travail).

Pour ces salariés, la **périodicité** n'est pas laissée à la libre appréciation de l'employeur : elle est **fixée par règlement grand-ducal**. La fréquence varie selon la catégorie et le niveau d'exposition : plus le poste est exposant, plus l'intervalle entre deux examens est court. Le médecin du travail détermine, dans ce cadre, le rythme applicable à chaque salarié et adresse les convocations. Les salariés qui ne relèvent d'aucune de ces catégories ne sont pas soumis à un suivi périodique systématique.

Définition

L'**examen médical périodique** est la visite de surveillance médicale renouvelée à intervalles réguliers, par laquelle le médecin du travail vérifie que l'état de santé du salarié reste compatible avec son poste. Il se distingue de l'examen d'embauche, ponctuel, et de l'examen de reprise, lié à une absence prolongée.

Sa finalité est **préventive** : détecter précocement une altération de la santé liée au travail et adapter, si nécessaire, le poste ou les conditions d'exercice. Il se conclut par une fiche d'examen médical mentionnant l'aptitude ou l'inaptitude, sans diagnostic.

Conditions d’exercice

Seules quatre catégories de salariés sont légalement soumises au suivi périodique ; les autres en sont dispensés.

Catégorie de salarié	Suivi périodique
Salarié de moins de 21 ans	Obligatoire
Salarié à un poste à risques (art. L.326-4)	Obligatoire, intervalle plus court
Salarié jugé à surveiller à l'embauche	Obligatoire selon l'avis du médecin
Salarié de nuit (art. L.211-14)	Obligatoire
Autres salariés	Pas de suivi périodique systématique

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

Modalités pratiques

La fréquence relève du règlement grand-ducal et de l'appréciation du médecin, non d'un choix de l'employeur.

Élément	Règle
Base légale	Article L.326-3 du Code du travail
Fixation de la périodicité	Par règlement grand-ducal, sur avis du conseil supérieur de la santé et de la sécurité au travail
Modulation	Intervalle plus court pour les postes à risques et les jeunes salariés
Convocation	Émise par le service de santé au travail / le médecin compétent
Temps et coût	Temps de travail rémunéré ; à la charge de l'employeur

Pratiques et recommandations

Identifier dès l'embauche la catégorie à laquelle appartient chaque salarié, car c'est cette qualification — âge, poste à risques, travail de nuit, avis du médecin — qui déclenche ou non le suivi périodique et en détermine le rythme.

Confier au service de santé au travail la gestion du calendrier des convocations plutôt que de tenter de le reconstituer en interne : le médecin du travail applique la périodicité réglementaire propre à chaque profil.

Actualiser l'inventaire des postes à risques au moins tous les trois ans, puisqu'un changement de classification peut faire entrer un salarié dans le champ du suivi périodique ou en modifier la fréquence.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.326-3 du Code du travail	Catégories soumises aux examens périodiques ; périodicité fixée par règlement grand-ducal
Art. L.326-4 du Code du travail	Définition du poste à risques
Art. L.211-14 du Code du travail	Définition du salarié de nuit
Art. L.326-10 du Code du travail	Temps d'examen assimilé à du temps de travail

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

Tous les salariés ne sont pas soumis à un examen périodique : seules les quatre catégories visées par l'article L.326-3 le sont. La périodicité est fixée par règlement grand-ducal, pas par l'employeur. Le médecin du travail détermine le rythme concret et convoque le salarié.

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.