

Qui décide de la périodicité des examens médicaux d'un salarié ?

Réponse courte

Au Luxembourg, la périodicité des examens médicaux **n'est pas décidée par l'employeur**. Le cadre général est fixé par **règlement grand-ducal**, pris sur avis du conseil supérieur de la santé et de la sécurité au travail (article L.326-3 du Code du travail). Ce texte détermine, selon les catégories de salariés et le niveau d'exposition, les intervalles applicables.

À l'intérieur de ce cadre, c'est le **médecin du travail** qui apprécie le rythme propre à chaque salarié et adresse les convocations. Il exerce en toute indépendance vis-à-vis de l'employeur comme du salarié (article L.325-2). Il peut d'ailleurs procéder à des examens en dehors de la périodicité prévue lorsqu'il l'estime nécessaire (article L.326-5). L'employeur, lui, n'a pas le pouvoir de raccourcir, d'allonger ou de supprimer ces intervalles : son rôle est de permettre la réalisation des examens.

Définition

La **périodicité** désigne l'intervalle réglementaire entre deux examens médicaux successifs d'un même salarié soumis à surveillance. Elle relève de deux niveaux : une norme générale posée par règlement grand-ducal, et une application individualisée confiée au médecin du travail.

Cette répartition des rôles garantit **l'indépendance médicale** : le suivi de santé échappe à l'appréciation de l'employeur, dont l'intérêt économique ne doit pas interférer avec la protection de la santé des salariés.

Conditions d'exercice

La décision se partage entre le niveau réglementaire et le médecin ; l'employeur en est exclu.

Acteur	Rôle dans la fixation de la périodicité
Règlement grand-ducal	Fixe le cadre général des intervalles
Médecin du travail	Applique et individualise le rythme ; convoque le salarié
Médecin du travail (art. <u>L.326-5</u>)	Peut ajouter des examens hors périodicité
Employeur	Aucune décision sur les intervalles ; facilite la réalisation

Modalités pratiques

Le partage des compétences protège l'indépendance du suivi médical.

Élément	Règle
Base légale	Articles L.326-3 et L.326-5 du Code du travail
Cadre général	Règlement grand-ducal, sur avis du conseil supérieur de la santé et de la sécurité au travail
Décision individuelle	Médecin du travail, en toute indépendance (art. L.325-2)
Rôle de l'employeur	Permettre l'accès aux examens ; ne pas fixer la périodicité
Temps et coût	Temps de travail rémunéré ; à la charge de l'employeur

Pratiques et recommandations

Le principal risque pour l'employeur est de croire qu'il maîtrise le calendrier médical et d'espacer ou de reporter des examens pour des raisons d'organisation : une telle immixtion méconnaît l'indépendance du médecin du travail et prive le salarié d'une surveillance à laquelle il a droit, engageant la responsabilité de l'entreprise en cas d'atteinte à la santé.

À l'inverse, refuser ou négliger une convocation décidée par le médecin — même perçue comme prématurée — expose l'employeur à un manquement à son obligation de sécurité. Le médecin peut légitimement provoquer un examen hors périodicité s'il l'estime nécessaire, et cette décision s'impose.

Le réflexe sûr consiste à traiter toute convocation du service de santé au travail comme une obligation à honorer, en libérant le salarié sur son temps de travail, sans discuter du rythme retenu, qui relève de la seule appréciation médicale et réglementaire.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.326-3 du Code du travail	Périodicité fixée par règlement grand-ducal
Art. L.326-5 du Code du travail	Examens décidés par le médecin hors périodicité
Art. L.325-2 du Code du travail	Indépendance du médecin du travail
Art. L.326-10 du Code du travail	Temps d'examen assimilé à du temps de travail

L'employeur ne décide jamais de la périodicité des examens médicaux. Le cadre est posé par règlement grand-ducal et appliqué individuellement par le médecin du travail, qui agit en toute indépendance. L'employeur doit seulement rendre les examens possibles.

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.