L'employeur doit-il convoquer lui-même le salarié aux examens périodiques ?

Réponse courte

Non, pas directement. Au Luxembourg, l'organisation matérielle des examens médicaux périodiques relève du **service de santé au travail** et du **médecin du travail**, qui adressent les convocations selon la périodicité applicable (articles L.326-3 et L.326-7 du Code du travail). L'employeur n'établit pas lui-même le calendrier médical et n'a pas à fixer les rendez-vous.

Son obligation est cependant réelle : il doit être **affilié** à un service de santé au travail, lui **communiquer** les informations nécessaires (embauches, postes à risques, salariés de nuit) et **permettre** au salarié de se rendre à l'examen en le libérant sur son temps de travail, ce temps étant assimilé à du temps de travail rémunéré (article L.326-10). En pratique, l'employeur relaie la convocation, veille à ce que le salarié s'y présente et informe le service de tout mouvement de personnel. Il coopère donc à la démarche sans se substituer au médecin.

Définition

La **convocation** est l'acte par lequel le salarié soumis à surveillance est appelé à se présenter à un examen médical à une date déterminée. Elle émane du service de santé au travail, structure indépendante chargée d'organiser les examens pour le compte des employeurs affiliés.

Le rôle de l'employeur est **facilitateur** : il fournit les données permettant au service d'identifier les salariés à convoquer et il libère le salarié le jour de l'examen. Il ne détient ni le pouvoir médical, ni la maîtrise du calendrier.

Conditions d’exercice

La convocation émane du service ; l'employeur en assure le relais et les conditions matérielles.

Acteur	Rôle
Service de santé au travail / médecin	Établit le calendrier et émet la convocation
Employeur	Communique les données, relaie la convocation, libère le salarié
Salarié	Se présente à l'examen fixé
Temps consacré	Temps de travail rémunéré (art. L.326-10)

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

Modalités pratiques

La coopération employeur / service conditionne le bon déroulement du suivi.

Élément	Règle
Base légale	Articles L.326-3, L.326-7 et L.326-10 du Code du travail
Émetteur de la convocation	Service de santé au travail / médecin compétent
Informations à transmettre	Embauches, postes à risques, salariés de nuit, mouvements
Obligation de l'employeur	Rendre l'examen possible, libérer le salarié
Coût et temps	À la charge de l'employeur ; temps de travail rémunéré

Pratiques et recommandations

Le point de vigilance central est la qualité des informations transmises au service de santé au travail : c'est à partir des données communiquées par l'employeur — identité des salariés, nature des postes, travail de nuit — que le service établit ses convocations. Un fichier incomplet ou non actualisé conduit à des salariés oubliés, sans que le service en soit responsable.

Un deuxième point d'attention concerne la traçabilité du relais : lorsque la convocation transite par l'employeur, il est prudent de conserver la preuve de sa transmission au salarié, afin de démontrer, le cas échéant, que l'obligation de permettre l'examen a été respectée.

Enfin, il convient de veiller à ce que la libération du salarié soit effective et non théorique : programmer l'examen sur le temps de travail, sans perte de rémunération ni récupération, est la traduction concrète de l'article L.326-10 et évite tout différend sur ce point.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.326-3 du Code du travail	Examens périodiques et catégories concernées
Art. L.326-7 du Code du travail	Examens effectués par le médecin du travail compétent pour l'employeur
Art. L.326-10 du Code du travail	Temps d'examen assimilé à du temps de travail
Art. L.321-1 du Code du travail	Obligation d'affiliation à un service de santé au travail

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

L'employeur ne fixe pas lui-même les rendez-vous médicaux : la convocation émane du service de santé au travail. Il doit toutefois communiquer les informations utiles, relayer la convocation et libérer le salarié sur son temps de travail rémunéré.

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.