Les examens médicaux périodiques s'appliquent-ils aussi aux salariés à temps partiel ?

Réponse courte

Oui. Au Luxembourg, la surveillance médicale ne dépend pas de la durée du travail mais de la **qualité de salarié** et de la nature du poste. Un salarié à temps partiel relève des mêmes règles qu'un salarié à temps plein : s'il a moins de 21 ans, occupe un **poste à risques**, travaille de nuit ou a été jugé à surveiller à l'embauche, il est soumis aux examens médicaux périodiques prévus par l'article L.326-3 du Code du travail.

Le principe de **non-discrimination** du salarié à temps partiel conforte cette égalité : il bénéficie des mêmes droits que les salariés à temps plein comparables, y compris en matière de santé au travail. La périodicité applicable est la même, et le temps consacré à l'examen constitue du temps de travail rémunéré (article L.326-10). La durée réduite du contrat ne justifie donc ni exclusion, ni espacement particulier des examens.

Définition

Le **salarié à temps partiel** est celui dont la durée de travail convenue est inférieure à la durée normale applicable dans l'entreprise. Son statut lui garantit un traitement équivalent à celui des salariés à temps plein pour l'ensemble des droits liés au contrat de travail.

En matière de médecine du travail, ce principe signifie que la surveillance médicale s'apprécie selon les **mêmes critères** — âge, poste à risques, travail de nuit — indépendamment du volume horaire. Le temps partiel n'est jamais, à lui seul, un motif d'exemption.

Conditions d’exercice

Le déclenchement du suivi dépend du profil et du poste, non de la durée du contrat.

Critère	Application au temps partiel
Moins de 21 ans	Suivi périodique dû, comme à temps plein
Poste à risques	Suivi périodique dû, comme à temps plein
Travail de nuit	Suivi périodique dû, comme à temps plein
Durée du travail	Sans incidence sur l'obligation de suivi

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

Modalités pratiques

L'égalité de traitement s'applique à la périodicité comme à la rémunération du temps d'examen.

Élément	Règle
Base légale	Article L.326-3 du Code du travail
Critère de suivi	Âge, poste, travail de nuit, avis du médecin — pas la durée
Périodicité	Identique à celle des salariés à temps plein comparables
Temps d'examen	Temps de travail rémunéré (art. L.326-10)
Coût	À la charge de l'employeur

Pratiques et recommandations

Le principal risque est de considérer, à tort, que la durée réduite d'un contrat dispense de suivi médical : un salarié à temps partiel occupant un poste à risques ou travaillant de nuit doit être convoqué exactement comme un salarié à temps plein, faute de quoi l'employeur manque à son obligation de surveillance et s'expose à voir sa responsabilité engagée.

Un second écueil consiste à traiter différemment les salariés à temps partiel dans la remontée des informations au service de santé au travail. Les oublier dans les listes transmises revient à les priver de convocation, avec les mêmes conséquences qu'une omission concernant un temps plein.

Enfin, décompter ou minorer la rémunération du temps d'examen d'un salarié à temps partiel serait contraire à l'article L.326-10 : ce temps est du temps de travail, rémunéré comme tel, sans qu'un motif de proportionnalité horaire puisse le remettre en cause.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.326-3 du Code du travail	Catégories soumises aux examens périodiques, sans condition de durée
Art. L.326-4 du Code du travail	Définition du poste à risques
Art. L.326-10 du Code du travail	Temps d'examen assimilé à du temps de travail
Art. L.211-14 du Code du travail	Définition du salarié de nuit

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

La durée du travail est sans incidence sur la surveillance médicale : un salarié à temps partiel est soumis aux mêmes examens périodiques qu'un salarié à temps plein comparable. Le suivi dépend de l'âge, du poste et du travail de nuit. Le temps d'examen reste 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.