Quels examens médicaux spécifiques s'appliquent aux postes à risques ?

Réponse courte

Au Luxembourg, l'affectation à un **poste à risques** déclenche une surveillance médicale renforcée qui se distingue du régime des postes ordinaires. D'abord, l'**examen médical d'embauche** doit être réalisé **avant l'affectation** au poste, et non dans les deux mois comme pour un poste courant (article L.326-1 du Code du travail) : aucune prise de poste n'est possible sans avis d'aptitude préalable.

Ensuite, le salarié affecté à un poste à risques est **obligatoirement soumis à des examens médicaux périodiques** (article L.326-3), dont la fréquence est fixée par règlement grand-ducal. À ces examens s'ajoutent, le cas échéant, un **examen de reprise** après une absence de plus de six semaines (L.326-6) et des **examens à la demande** du salarié, de l'employeur, de la délégation du personnel ou du médecin (L.326-5). Chaque examen se conclut par une fiche mentionnant l'aptitude ou l'inaptitude, sans diagnostic.

Définition

La **surveillance médicale renforcée** des postes à risques est l'ensemble des examens obligatoires ou possibles auxquels le médecin du travail soumet le salarié en raison de l'exposition ou du danger propre à son poste. Elle comprend l'examen d'embauche préalable, les examens périodiques imposés et, selon les circonstances, des examens de reprise ou à la demande.

Son objectif est double : vérifier avant l'affectation que le salarié est apte à occuper le poste, puis contrôler dans le temps que son état de santé reste compatible avec les expositions, afin de détecter précocement toute altération.

Conditions d’exercice

Les examens spécifiques se déclenchent selon le moment de la vie du contrat.

Examen	Déclencheur
Examen d'embauche	Avant l'affectation au poste à risques (art. L.326-1)
Examens périodiques	Affectation à un poste à risques, périodicité par règlement (art. L.326-3)
Examen de reprise	Absence maladie/accident de plus de 6 semaines (art. L.326-6)
Examen à la demande	Employeur, salarié, délégation du personnel ou médecin (art. L.326-5)

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

Modalités pratiques

Ces examens sont réalisés par le médecin du travail, sans frais ni perte de rémunération pour le salarié.

Élément	Règle
Réalisé par	Le médecin du travail compétent pour l'employeur
Résultat	Fiche d'examen médical : aptitude ou inaptitude, sans diagnostic (art. L.326-8)
Délai de communication	Dans les 3 jours au salarié et à l'employeur
Coût	À la charge de l'employeur
Temps d'examen	Assimilé à du temps de travail rémunéré (art. L.326-10)

Pratiques et recommandations

Le point de vigilance central est le caractère **préalable** de l'examen d'embauche : pour un poste à risques, contrairement à un poste ordinaire, aucune tolérance de deux mois n'existe et l'affectation avant avis d'aptitude est irrégulière.

Un deuxième point mérite attention : la périodicité des examens n'est pas laissée à l'appréciation de l'employeur mais fixée par voie réglementaire ; il convient donc de s'appuyer sur le service de santé au travail pour convoquer les salariés aux échéances utiles et ne pas laisser un suivi se périmer.

Il faut également ne pas négliger l'examen de reprise après une absence prolongée : sur un poste à risques, cet examen conditionne la vérification que l'état de santé du salarié reste compatible avec les expositions avant qu'il ne reprenne effectivement ses fonctions.

Enfin, la traçabilité des fiches d'examen doit être assurée, car elles constituent la preuve du respect de la surveillance renforcée en cas de contrôle de l'ITM ou de litige.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.326-1 du Code du travail	Examen d'embauche préalable pour les postes à risques
Art. L.326-3 du Code du travail	Examens périodiques obligatoires
Art. L.326-5 du Code du travail	Examens médicaux à la demande
Art. L.326-6 du Code du travail	Examen de reprise après absence de plus de 6 semaines

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

Sur un poste à risques, l'examen d'embauche est préalable et les examens périodiques sont obligatoires. S'y ajoutent, selon les cas, un examen de reprise et des examens à la demande. Tous se concluent par une fiche d'aptitude sans diagnostic, à la charge de l'employeur.

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.