Quels salariés bénéficient d'une surveillance médicale spéciale au Luxembourg ?

Réponse courte

Au-delà de l'examen d'embauche commun à tous, le Code du travail impose une **surveillance médicale renforcée** à certaines catégories de salariés, soumises à des **examens médicaux périodiques obligatoires** (article L.326-3). Sont concernés les salariés **âgés de moins de 21 ans**, ceux occupant un **poste à risques** au sens de l'article L.326-4, les **salariés de nuit** définis à l'article L.211-14, ainsi que ceux pour lesquels le médecin du travail a jugé utile un suivi régulier lors de l'embauche.

À cette liste s'ajoute la surveillance propre aux salariés **exposés à des agents chimiques, physiques ou biologiques** nuisibles, organisée par le Titre V du Livre III et ses règlements grand-ducaux (article L.351-3). La **périodicité** de tous ces examens n'est pas chiffrée dans le Code : elle est fixée par règlement grand-ducal et précisée par le service de santé au travail.

Définition

La **surveillance médicale spéciale** désigne le suivi périodique organisé par le médecin du travail au profit des salariés dont l'âge, le poste ou l'exposition à un risque justifient un contrôle régulier de l'aptitude, par-delà le simple examen d'embauche prévu à l'article L.326-1.

Elle relève exclusivement de la médecine du travail et de sa mission préventive : elle ne se confond ni avec les soins du médecin traitant, ni avec le contrôle des absences maladie, que le médecin du travail n'exerce pas.

Conditions d’exercice

Quatre catégories de salariés sont visées de plein droit par les examens périodiques obligatoires.

Catégorie de salarié	Base légale
Salariés de moins de 21 ans	Art. L.326-3, point 1
Salariés à un poste à risques	Art. L.326-3, point 2 (renvoi L.326-4)
Salariés dont le suivi a été jugé utile à l'embauche	Art. L.326-3, point 3
Salariés de nuit (au sens de L.211-14)	Art. L.326-3, point 4

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

Modalités pratiques

La surveillance s'articule autour d'examens répétés dont la fréquence dépend du poste et de la catégorie du salarié.

Élément	Règle
Réalisation	Médecin du travail compétent pour l'employeur
Périodicité	Fixée par règlement grand-ducal, non chiffrée dans le Code
Salariés exposés à des agents nuisibles	Surveillance spécifique du Titre V (art. L.351-3)
Coût et temps	À la charge de l'employeur ; temps d'examen = temps de travail
Résultat	Fiche d'examen mentionnant l'aptitude, sans diagnostic (art. L.326-8)

Pratiques et recommandations

Recenser les salariés relevant de chaque catégorie dès l'embauche et à chaque changement de poste : l'âge et l'affectation à un poste à risques déterminent l'obligation d'examens périodiques, dont l'omission fragilise l'aptitude du salarié à son poste.

Articuler cet inventaire avec la liste des postes à risques établie avec le médecin du travail, car c'est elle qui déclenche la surveillance renforcée des salariés exposés et sa mise à jour au moins tous les trois ans.

S'appuyer sur le service de santé au travail pour connaître la périodicité applicable plutôt que de la présumer : le Code renvoie au règlement grand-ducal, et une fréquence erronée expose l'employeur à un défaut de surveillance.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.326-3 du Code du travail	Catégories soumises aux examens médicaux périodiques
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.351-3 du Code du travail	Surveillance des salariés exposés à des agents nuisibles

Quatre catégories sont soumises de plein droit aux examens périodiques : les moins de 21 ans, les postes à risques, les salariés de nuit et ceux jugés utiles à l'embauche. La périodicité relève du règlement grand-ducal, non d'un chiffre inscrit dans le Code. La surveillance est gratuite pour le salarié.

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

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.

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