Les salariés exposés à l'amiante font-ils l'objet d'un suivi médical renforcé ?

Réponse courte

Oui. L'amiante étant un **agent cancérigène**, tout poste exposant un salarié à ses fibres constitue un **poste à risques** au sens de l'article L.326-4 du Code du travail. Le salarié concerné relève donc des **examens médicaux périodiques obligatoires** du médecin du travail (article L.326-3), après un examen d'embauche préalable à l'affectation.

Ce suivi est renforcé par le **Titre V du Livre III** et par le **règlement grand-ducal spécifique à l'amiante** qui le met en œuvre. Ces textes imposent une **surveillance médicale préalable à l'exposition puis à intervalles réguliers**, la tenue de **registres d'exposition et de dossiers médicaux**, ainsi qu'une surveillance de l'état de santé **poursuivie après la cessation de l'exposition** (article L.351-3). L'amiante figurant parmi les agents les plus dangereux, l'Inspection du travail et des mines peut en outre ordonner un examen médical et le retrait temporaire du salarié.

Définition

Le **suivi médical renforcé des salariés exposés à l'amiante** est la surveillance spécifique attachée à l'exposition à un agent cancérigène : elle combine les examens périodiques de la médecine du travail, les mesures du règlement grand-ducal amiante et le suivi prolongé au-delà de la fin de l'exposition.

Elle poursuit une finalité de dépistage précoce des pathologies à long temps de latence caractéristiques de l'amiante et de traçabilité des expositions.

Conditions d’exercice

L'exposition à l'amiante active plusieurs niveaux de surveillance cumulatifs.

Fondement	Contenu de la surveillance
Poste à risques (L.326-4)	Examen d'embauche préalable + examens périodiques
Titre V + RGD amiante (L.351-3)	Surveillance médicale préalable et à intervalles réguliers
Après l'exposition	Suivi de l'état de santé maintenu après cessation
Contrôle ITM (L.351-4)	Examen ordonné et retrait temporaire possibles

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

Modalités pratiques

La traçabilité de l'exposition et la continuité du suivi sont au cœur du dispositif amiante.

Élément	Règle
Examens périodiques	Obligatoires, périodicité fixée par règlement grand-ducal
Registres et dossiers	Niveaux d'exposition, listes des salariés, dossiers médicaux
Suivi post-exposition	Surveillance de la santé après la fin de l'exposition
Information	Salariés et délégation du personnel informés des dangers
Salaire	Aucune perte en cas de retrait ordonné par l'ITM

Pratiques et recommandations

Classer tout poste exposant à l'amiante parmi les postes à risques et le déclarer au médecin-chef de la division de la santé au travail, cette inscription commandant l'examen préalable et le suivi périodique du salarié.

Conserver durablement les registres d'exposition et les dossiers médicaux : les pathologies liées à l'amiante se déclarant souvent longtemps après l'exposition, cette traçabilité est déterminante pour le suivi et pour l'établissement d'une éventuelle maladie professionnelle.

Organiser la continuité de la surveillance médicale au-delà de la fin de la mission ou du départ du salarié, le Titre V prévoyant expressément un suivi de l'état de santé après la cessation de l'exposition aux agents les plus dangereux.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.326-4 du Code du travail	Poste à risques exposant à des agents cancérigènes
Art. L.326-3 du Code du travail	Examens périodiques obligatoires des postes à risques
Art. L.351-3 du Code du travail	Surveillance renforcée, registres, suivi post-exposition
Art. L.351-4 du Code du travail	Examen ordonné par l'ITM et retrait temporaire du salarié

L'amiante est un agent cancérigène : le poste exposé est un poste à risques imposant examen préalable et examens périodiques. Le Titre V et le règlement grand-ducal amiante y ajoutent registres, dossiers médicaux et suivi maintenu après la fin de l'exposition. Les modalités chiffrées relèvent du règlement propre à l'amiante.

© 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