Un salarié exposé au bruit ou aux vibrations relève-t-il d'une surveillance spéciale ?

Réponse courte

Oui. Le bruit et les vibrations sont des **agents physiques** susceptibles de nuire à la santé : un poste qui y expose le salarié constitue un **poste à risques** au sens de l'article L.326-4 du Code du travail. Le salarié concerné relève dès lors des **examens médicaux périodiques obligatoires** du médecin du travail (article L.326-3), précédés d'un examen d'embauche préalable à l'affectation.

Cette surveillance s'inscrit dans le **Titre V du Livre III**, relatif à la protection contre les agents chimiques, physiques et biologiques (articles L.351-1 et suivants). Les **règlements grand-ducaux** transposant les directives européennes sur le bruit et les vibrations fixent les **valeurs limites d'exposition**, les seuils déclenchant la surveillance médicale et ses modalités. La finalité est le dépistage précoce, notamment des atteintes auditives liées au bruit et des troubles ostéo-articulaires liés aux vibrations.

Définition

La **surveillance des salariés exposés au bruit ou aux vibrations** est le suivi médical renforcé attaché aux postes exposant à ces agents physiques, combinant les examens périodiques de la médecine du travail et les mesures fixées par les règlements grand-ducaux d'application.

Elle vise à détecter et prévenir les effets propres à chaque agent : perte auditive pour le bruit, atteintes vasculaires, neurologiques ou ostéo-articulaires pour les vibrations.

Conditions d’exercice

L'exposition à ces agents physiques déclenche la surveillance dès le franchissement des seuils réglementaires.

Agent physique	Fondement de la surveillance
Bruit	Poste à risques (L.326-4) + règlement grand-ducal dédié
Vibrations	Poste à risques (L.326-4) + règlement grand-ducal dédié
Examens périodiques	Obligatoires (L.326-3), périodicité par règlement
Valeurs limites	Fixées par les règlements du Titre V (L.351-3)

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

Modalités pratiques

Le suivi médical se combine avec les mesures d'exposition et les seuils réglementaires.

Élément	Règle
Examen d'embauche	Préalable à l'affectation au poste exposé
Examens périodiques	Obligatoires, à intervalles réguliers
Déclenchement	Franchissement des valeurs d'exposition réglementaires
Registres	Niveaux d'exposition et dossiers médicaux tenus à jour
Contrôle ITM	Examen et retrait temporaire possibles (L.351-4)

Pratiques et recommandations

Mesurer les niveaux d'exposition au bruit et aux vibrations sur les postes concernés, ces mesures conditionnant l'inscription à l'inventaire des postes à risques et le déclenchement de la surveillance médicale.

Se référer au règlement grand-ducal applicable à chaque agent pour connaître les valeurs limites et la périodicité des examens, ces paramètres n'étant pas fixés par le Code lui-même mais par les textes transposant les directives européennes.

Articuler la surveillance médicale avec les mesures de prévention collective et les protections individuelles, la médecine du travail constituant le volet médical d'un dispositif dont la réduction de l'exposition à la source reste la priorité.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.326-4 du Code du travail	Poste à risques exposant à des agents physiques
Art. L.326-3 du Code du travail	Examens périodiques obligatoires des postes à risques
Art. L.351-3 du Code du travail	Surveillance médicale et valeurs limites par règlement
Art. L.351-4 du Code du travail	Examen ordonné par l'ITM et retrait temporaire

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

Le bruit et les vibrations sont des agents physiques : le poste exposé est un poste à risques imposant examen préalable et examens périodiques. Les valeurs limites et la périodicité relèvent des règlements grand-ducaux transposant les directives européennes. La surveillance médicale complète, sans les remplacer, les mesures de prévention collective.

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.