

# 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
<b>Bruit</b>	Poste à risques ( <a href="#">L.326-4</a> ) + règlement grand-ducal dédié
<b>Vibrations</b>	Poste à risques ( <a href="#">L.326-4</a> ) + règlement grand-ducal dédié
<b>Examens périodiques</b>	Obligatoires ( <a href="#">L.326-3</a> ), périodicité par règlement
<b>Valeurs limites</b>	Fixées par les règlements du Titre V ( <a href="#">L.351-3</a> )

## 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 <u>ITM</u>	Examen et retrait temporaire possibles ( <u>L.351-4</u> )

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

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.