Un salarié peut-il refuser de se présenter à un examen de médecine du travail ?

Réponse courte

Non, pas librement. Au Luxembourg, l'examen de médecine du travail relève de la **surveillance médicale obligatoire** : le salarié régulièrement convoqué par le médecin du travail est tenu de s'y présenter (articles L.326-1 à L.326-9 du Code du travail). Se présenter n'est pas une simple faculté : c'est une obligation légale, d'autant que l'examen se déroule pendant le temps de travail et sans aucun frais pour le salarié.

En pratique, un salarié qui se soustrait à l'examen empêche l'employeur de l'affecter régulièrement à son poste : la loi **interdit d'occuper un salarié** qui ne s'est pas soumis aux examens prévus, sous peine de sanctions pénales pour l'employeur (article L.327-2). Un refus persistant peut donc constituer un **manquement aux obligations contractuelles** susceptible de justifier une réaction de l'employeur, la présentation à l'examen conditionnant le maintien au poste.

Définition

L'**examen de médecine du travail** est la visite par laquelle le médecin du travail apprécie l'aptitude du salarié à son poste, dans un but essentiellement préventif. Il couvre l'examen d'embauche, les examens périodiques, l'examen de reprise après une longue absence et les examens réalisés hors périodicité.

Ce dispositif étant d'ordre public, la présentation à l'examen ne dépend pas de l'accord du salarié : elle s'impose comme une composante de l'exécution loyale du contrat de travail.

Conditions d'exercice

L'obligation de se présenter vaut pour tout salarié convoqué, quel que soit le type d'examen concerné.

Type d'examen	Caractère
Examen d'embauche (L.326-1)	Obligatoire ; aptitude au poste envisagé
Examens périodiques (L.326-3)	Obligatoires (jeunes < 21 ans, postes à risques, nuit)
Examen de reprise (L.326-6)	Après absence ininterrompue de plus de 6 semaines
Examen à la demande (L.326-5)	Hors périodicité, à l'initiative du salarié, de l'employeur ou du médecin

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

Modalités pratiques

Le salarié ne supporte ni frais ni perte de rémunération pour se rendre à l'examen.

Élément	Règle
Convocation	Émise par le médecin ou le service de santé au travail
Temps	Assimilé à du temps de travail rémunéré (art. L.326-10)
Coût	À la charge de l'employeur ; gratuit pour le salarié
Résultat	Fiche d'aptitude/inaptitude sans diagnostic (art. L.326-8)
Portée du refus	Aucune peine pénale contre le salarié, mais risque disciplinaire

Pratiques et recommandations

Le principal risque tient au maintien au poste d'un salarié qui ne s'est pas soumis à l'examen requis : la loi interdit une telle occupation et expose l'employeur, et non le salarié, à des sanctions pénales. Négliger de réagir revient donc à assumer soi-même la responsabilité du manquement.

À l'inverse, sanctionner trop vite fait courir un autre risque : nombre de refus procèdent d'une simple méconnaissance du caractère gratuit et préventif du dispositif, qu'une information claire dès la convocation suffit à dissiper. Une réaction disproportionnée face à un malentendu s'exposerait à la critique.

Le réflexe sûr consiste à conserver la trace écrite de la convocation et de l'absence éventuelle : ces éléments établissent que l'employeur a satisfait à son obligation de faire surveiller la santé de son personnel et fondent, en cas de refus persistant, une réaction disciplinaire proportionnée.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.326-1 à L.326-6 du Code du travail	Examens médicaux obligatoires (embauche, périodiques, reprise, à la demande)
Art. L.326-10 du Code du travail	Temps d'examen assimilé à du temps de travail
Art. L.327-2 du Code du travail	Sanctions pénales de l'employeur qui occupe un salarié non examiné

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

L'examen de médecine du travail est obligatoire et gratuit pour le salarié, qui ne peut s'y soustraire librement. La loi ne prévoit pas de peine pénale contre le salarié, mais un refus persistant peut fonder une réaction disciplinaire. C'est l'employeur qui est pénalement exposé s'il occupe un salarié non examiné.

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.