Quelles sanctions encourt l'employeur qui ne respecte pas la surveillance médicale obligatoire ?

Réponse courte

Le non-respect de la surveillance médicale expose l'employeur à des **sanctions pénales**. Le Code du travail punit d'un **emprisonnement de huit jours à six mois et d'une amende de 251 à 25.000 euros**, ou de l'une de ces peines seulement, l'employeur qui occupe un salarié n'ayant pas passé les examens médicaux obligatoires, celui qui maintient un salarié à un poste malgré une interdiction liée à son inaptitude, ou celui qui n'organise pas de service de santé au travail conforme (article L.327-2 du Code du travail).

En cas de **récidive dans les deux ans**, ces peines peuvent être portées au double du maximum. Ces sanctions pénales se cumulent avec les suites administratives : l'Inspection du travail et des mines (ITM) peut adresser une injonction de mise en conformité, assortie, à défaut de régularisation dans le délai imparti, d'une amende administrative pouvant atteindre 25.000 euros.

Définition

La **surveillance médicale obligatoire** regroupe l'ensemble des examens que l'employeur doit faire réaliser par le médecin du travail : examen d'embauche, examens périodiques, examen de reprise et examens à la demande. Son non-respect vise aussi bien l'absence d'examen que le maintien d'un salarié à un poste dont il a été déclaré inapte.

La sanction est **pénale** : elle relève des juridictions répressives et non du seul contentieux administratif. L'employeur, en tant que personne responsable de l'organisation du travail, en est le destinataire.

Conditions d’exercice

Plusieurs manquements distincts sont visés par le texte répressif.

Manquement	Base légale
Occuper un salarié non soumis aux examens obligatoires	Art. L.327-2, 1°
Maintenir un salarié à un poste malgré l'interdiction liée à l'inaptitude	Art. L.327-2, 2°
Ne pas organiser un service de santé au travail conforme	Art. L.327-2, 3° et 4°
Refuser au médecin l'exécution de ses prérogatives (accès, mesures)	Art. L.327-2, 5°

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

Modalités pratiques

La sanction pénale s'articule avec les pouvoirs de contrôle de l'ITM.

Élément	Règle
Peine principale	Emprisonnement de 8 jours à 6 mois et/ou amende de 251 à 25.000 €
Récidive (2 ans)	Peines portées au double du maximum
Voie administrative	Injonction de l'ITM, puis amende administrative en cas de non-respect
Juridiction	Tribunaux répressifs pour le volet pénal

Pratiques et recommandations

Trois points méritent l'attention. D'abord, l'affectation elle-même : aucun salarié ne devrait rejoindre un poste sans que l'examen requis ait été passé. L'infraction est caractérisée par le seul fait d'occuper le salarié, indépendamment de la survenance d'un incident, de sorte que le respect du calendrier des examens constitue la première ligne de défense de l'employeur.

Ensuite, la réaction à une constatation d'inaptitude. Le salarié doit cesser d'être employé au poste concerné et faire l'objet d'une recherche de réaffectation sans délai, car le maintien au poste malgré l'interdiction forme une infraction distincte, et parmi les plus exposées.

Enfin, le traitement des suites administratives. Toute injonction de l'ITM appelle une prise en charge prioritaire : une régularisation dans le délai imparti évite l'amende administrative, tandis que le volet pénal reste apprécié par le juge répressif selon la gravité et l'éventuelle récidive.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.327-2 du Code du travail	Sanctions pénales du non-respect de la surveillance médicale
Art. L.326-1 à L.326-9 du Code du travail	Examens médicaux dont l'omission est sanctionnée
Art. L.322-1 du Code du travail	Obligation d'organiser un service de santé au travail conforme
Art. L.614-13 du Code du travail	Amende administrative en cas de non-respect d'une injonction

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

Les sanctions sont d'abord pénales : emprisonnement de huit jours à six mois et amende de 251 à 25.000 euros, doublées en cas de récidive dans les deux ans. Elles peuvent se cumuler avec une amende administrative de l'ITM. Occuper un salarié sans examen suffit à caractériser l'infraction.

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.