Existe-t-il une obligation de visite médicale à l'embauche au Luxembourg ?

Réponse courte

Oui, il existe une **obligation de visite médicale** à l'embauche au Luxembourg. Tout employeur doit organiser un **examen médical** pour chaque salarié nouvellement recruté, quel que soit le type ou la durée du contrat.

Pour les **postes à risques** et les salariés de nuit, l'examen doit être effectué **avant la prise de poste**. Pour les autres postes, le délai légal est de **deux mois maximum** après l'entrée en service. L'examen est réalisé par le service de santé au travail compétent.

La visite vise à vérifier l'**aptitude du salarié** au poste et constitue une mesure de **prévention** essentielle. L'absence de visite médicale expose l'employeur à des **sanctions administratives** de 251 à 25 000 euros d'amende et à une responsabilité accrue en cas d'accident. En cas d'**inaptitude** constatée après l'embauche, le contrat est résilié de plein droit.

Définition

La **visite médicale à l'embauche** est un examen de santé obligatoire effectué par le médecin du travail, visant à évaluer l'aptitude du salarié à occuper le poste pour lequel il est recruté. Elle permet de prévenir les risques professionnels et de s'assurer que l'état de santé du salarié est compatible avec les exigences du poste, conformément à la législation luxembourgeoise sur la sécurité et la santé au travail.

Cette visite s'inscrit dans le cadre de la politique de **prévention des risques professionnels** et de protection de la santé des travailleurs, telle que définie par le Code du travail luxembourgeois.

Questions fréquentes

Existe-t-il une obligation de visite médicale à l'embauche au Luxembourg ?

Oui, tout employeur doit organiser un examen médical pour chaque salarié nouvellement recruté, quel que soit le type ou la durée du contrat. La visite est obligatoire pour vérifier l'aptitude au poste et constitue une mesure de prévention essentielle prévue par le Code du travail luxembourgeois.

La visite médicale concerne-t-elle tous les types de contrats ?

Oui, la visite médicale d'embauche est obligatoire quel que soit le type ou la durée du contrat : CDI, CDD, temps partiel, temps plein, intérim ou stage de longue durée. Cette obligation universelle vise à garantir la protection de la santé de tous les travailleurs nouvellement recrutés.

Que se passe-t-il en cas d'inaptitude médicale constatée après embauche ?

En cas d'inaptitude constatée après l'embauche, le contrat est résilié de plein droit selon le Code du travail luxembourgeois. La condition résolutoire d'aptitude médicale s'attache à tous les contrats. L'employeur doit néanmoins respecter les procédures de reclassement préalables si elles sont applicables.

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

Quel délai pour la visite médicale d'embauche au Luxembourg ?

Pour les postes à risques et les salariés de nuit, l'examen doit être effectué avant la prise de poste. Pour les autres postes, le délai légal est de deux mois maximum après l'entrée en service. L'examen est réalisé par le service de santé au travail compétent pour l'entreprise.

Quelles sanctions en l'absence de visite médicale d'embauche ?

L'absence de visite médicale expose l'employeur à des sanctions administratives de 251 à 25 000 euros d'amende selon l'article L.314-4 du Code du travail. L'employeur engage également une responsabilité accrue en cas d'accident du travail, faute d'avoir vérifié l'aptitude du salarié au poste.

Quels postes nécessitent une visite médicale avant la prise de poste ?

Les postes à risques (travail en hauteur, exposition à des agents chimiques, manutention lourde, conduite professionnelle) et les salariés de nuit doivent passer la visite médicale avant la prise de poste. Cette anticipation vise à prévenir les risques majeurs identifiés selon la nature des tâches.

Qui réalise la visite médicale d'embauche au Luxembourg ?

La visite médicale est réalisée par le service de santé au travail compétent (médecin du travail). L'employeur doit organiser le rendez-vous avec ce service spécialisé, qui évalue l'aptitude médicale du salarié au poste proposé selon les exigences de la fonction et les risques associés.

Conditions d’exercice

L'obligation de visite médicale à l'embauche s'applique dans les conditions suivantes.

Critère	Détail
Employeurs concernés	Tout employeur établi au Luxembourg engageant un salarié relevant de la législation luxembourgeoise de sécurité sociale
Salariés concernés	Tous les salariés, quelle que soit la nature ou la durée du contrat (CDI, CDD, temps partiel, apprentissage)
Postes à risques	Examens complémentaires ou renforcés pour exposition à des agents chimiques, travail en hauteur, conduite d'engins, travail de nuit
Conséquence du non-respect	Manquement aux obligations de sécurité et santé au travail, sanctions de l'ITM

Modalités pratiques

L'employeur doit prendre l'initiative de contacter le **service de santé au travail** compétent (Service de santé au travail multisectoriel – STM, Service de santé au travail de l'industrie – STTI, ou service sectoriel spécifique) pour organiser la visite médicale.

Délais légaux selon le type de poste :

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

Type de poste	Délai d'examen	Base légale
Postes à risques	Avant l'embauchage	Article L.326-1
Salariés de nuit	Avant l'embauchage	Article L.326-1
Autres postes	Dans les 2 mois après l'entrée en service	Article L.326-1

Il doit transmettre au service de santé au travail les informations nécessaires sur le poste et les risques professionnels associés. La visite médicale s'effectue sur le **temps de travail** du salarié, sans perte de rémunération, et les frais sont intégralement à la charge de l'employeur.

À l'issue de l'examen, le médecin du travail délivre un **avis d'aptitude ou d'inaptitude**, communiqué à l'employeur et au salarié via une fiche d'examen médical. En cas d'inaptitude, l'employeur doit rechercher un reclassement adapté ou, à défaut, engager la procédure de rupture du contrat prévue par le Code du travail.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'anticiper la prise de rendez-vous auprès du service de santé au travail dès la signature du contrat, afin d'éviter tout retard dans l'intégration du salarié. Le Luxembourg connaît actuellement une **pénurie de médecins du travail**, ce qui peut allonger les délais d'obtention de rendez-vous.

Pour les **postes à risques**, il convient de signaler explicitement les expositions ou contraintes particulières lors de la demande de visite médicale, afin que le médecin du travail puisse adapter l'examen en conséquence.

L'employeur doit **conserver la preuve** de la réalisation de la visite médicale dans le dossier du salarié. En cas de contrôle de l'ITM, l'absence de justificatif peut entraîner des sanctions administratives. Il est également essentiel de garantir l'égalité de traitement entre les salariés et d'assurer la traçabilité des démarches effectuées.

Lorsque le rendez-vous ne peut être obtenu dans les délais légaux malgré une demande faite dans les temps, l'ITM peut faire preuve de tolérance si la bonne foi de l'employeur est démontrée.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.312-1	Obligation générale de l'employeur d'assurer la sécurité et la santé des salariés
Article L.326-1	Obligation d'examen médical à l'embauche, délais selon type de poste
Article L.326-8	Communication des conclusions au salarié et à l'employeur dans les 3 jours
Article L.326-9	Procédure en cas d'inaptitude du salarié
Article L.327-2	Sanctions pénales : emprisonnement de 8 jours à 6 mois et/ou amende de 251 à 25.000 euros
Loi modifiée du 17 juin 1994	Relative à la santé des travailleurs au travail
Règlement grand-ducal du 9 juin 2006	Relatif à la surveillance de la santé des salariés

L'absence de visite médicale à l'embauche expose l'employeur à des sanctions administratives et à une responsabilité accrue en cas d'accident du travail. Il est essentiel de documenter systématiquement la démarche et de respecter les délais légaux.

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.