Dans quel délai la visite médicale d'embauche doit-elle avoir lieu ?

Réponse courte

La **visite médicale** d'embauche est un examen obligatoire dont le délai varie selon le type de poste. Pour les **postes à risques** (travail en hauteur, exposition à des agents chimiques, travail de nuit) et les travailleurs mineurs, l'examen doit être réalisé **avant la prise de poste**. Pour les autres postes, l'employeur dispose d'un délai de **deux mois** à compter de l'entrée en service.

Le non-respect expose à des **sanctions administratives** prévues par l'article L.314-4 : amendes de **251 à 25 000 euros** et emprisonnement possible de huit jours à six mois. Lorsque l'examen a lieu après l'embauche, le contrat est conclu sous **condition résolutoire** : en cas d'inaptitude, il est automatiquement résilié.

L'employeur doit **anticiper** l'organisation de cet examen dès la signature du contrat, compte tenu des délais d'attente auprès des services de **santé au travail**.

Définition

La **visite médicale d'embauche** est un examen de santé obligatoire réalisé par le médecin du travail, destiné à vérifier l'aptitude du salarié à occuper le poste pour lequel il est recruté. Elle constitue une mesure de prévention visant à protéger la santé et la sécurité du salarié, ainsi qu'à adapter le poste de travail si nécessaire.

Cette visite s'inscrit dans le cadre de la **surveillance médicale** prévue par le Code du travail luxembourgeois et la loi modifiée du 17 juin 1994 relative aux services de santé au travail. L'examen médical a pour objet de déterminer si le candidat est **apte ou inapte** à l'occupation envisagée, en tenant compte des risques spécifiques liés au poste de travail.

La visite médicale d'embauche s'applique à tous les salariés relevant de la législation luxembourgeoise, y compris les **stagiaires, apprentis, étudiants** occupant des postes à risques, ainsi que les élèves en stage de formation effectuant un travail sur un poste à risques. Cette obligation légale garantit que l'état de santé du futur salarié est compatible avec les exigences et contraintes du poste proposé.

Questions fréquentes

Comment anticiper l'organisation de la visite médicale ?

L'employeur doit anticiper l'organisation de cet examen dès la signature du contrat, compte tenu des délais d'attente auprès des services de santé au travail. Une demande de rendez-vous immédiate après l'engagement permet de respecter les délais légaux et d'éviter les situations d'inaptitude tardive.

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

Dans quel délai la visite médicale d'embauche doit-elle avoir lieu ?

Pour les postes à risques (travail en hauteur, exposition à des agents chimiques, travail de nuit) et les travailleurs mineurs, l'examen doit être réalisé avant la prise de poste. Pour les autres postes, l'employeur dispose d'un délai de deux mois à compter de l'entrée en service du salarié.

Le salarié peut-il refuser la visite médicale d'embauche ?

Non, la visite médicale est obligatoire et le salarié ne peut pas la refuser sans risquer un licenciement pour motif grave. La visite conditionne l'aptitude légale au poste et constitue une obligation contractuelle indissociable de la formation du contrat de travail luxembourgeois.

Qu'advient-il du contrat en cas d'inaptitude après l'embauche ?

Lorsque l'examen a lieu après l'embauche, le contrat est conclu sous condition résolutoire : en cas d'inaptitude constatée par le médecin du travail, le contrat est automatiquement résilié de plein droit. L'employeur doit néanmoins examiner les possibilités de reclassement avant la résiliation effective.

Quelle est la base légale de la visite médicale d'embauche ?

La visite médicale d'embauche est prévue par les articles L.326-1 et suivants du Code du travail luxembourgeois. Le règlement grand-ducal du 18 décembre 2009 précise les modalités d'organisation, de fréquence et de financement des examens médicaux d'embauche et périodiques par les services de santé au travail.

Quelles sanctions pour défaut de visite médicale d'embauche ?

Le non-respect expose à des sanctions administratives prévues par l'article L.314-4 du Code du travail : amendes de 251 à 25 000 euros et emprisonnement possible de huit jours à six mois. Ces sanctions visent à garantir le respect effectif des obligations de prévention médicale au travail.

Quels postes nécessitent une visite médicale avant l'embauche ?

Les postes à risques nécessitent une visite avant la prise de poste : travail en hauteur, exposition à des agents chimiques ou biologiques, travail de nuit, conduite professionnelle. Les travailleurs mineurs sont également soumis à cette anticipation pour vérifier leur aptitude médicale au regard de leur âge.

Conditions d’exercice

La visite médicale d'embauche s'applique dans les conditions suivantes.

Critère	Détail
Salariés concernés	Tout salarié sous contrat de travail (CDI, CDD, temps plein, temps partiel)
Postes à risques	Obligatoire pour les salariés affectés à des postes présentant des risques pour leur santé ou sécurité
Jeunes travailleurs	Obligatoire pour les moins de 18 ans
Stagiaires et apprentis	Soumis à l'obligation lorsqu'ils occupent un poste à risques
Élèves et étudiants	Visite obligatoire si poste à risques (contrat régi par le livre Ier, titre V)
Exclusions	Travailleurs indépendants et dirigeants non-salariés
Changement d'employeur	Le médecin du travail peut conclure à l'aptitude sur la base de la dernière fiche si les conditions sont similaires
Inventaire des postes à risques	Établi par l'employeur avec le médecin du travail (art. L.326-4), mis à jour tous les 3 ans, validé par le médecin-chef

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

Modalités pratiques

L'employeur doit organiser la visite médicale d'embauche auprès du **service de santé au travail compétent** dès l'engagement du salarié. Les délais d'organisation varient selon la catégorie du poste :

Catégorie de poste	Délai légal	Base légale
Postes à risques (travail en hauteur, agents chimiques, conduite d'engins, etc.)	Avant la prise de poste	Article L.326-1, al. 2
Salariés de nuit	Avant la prise de poste	Article L.326-1, al. 2
Travailleurs mineurs (moins de 18 ans)	Avant la prise de poste	Article L.326-1, al. 2
Autres postes (postes sans risques particuliers)	Dans les 2 mois suivant l'entrée en service	Article L.326-1, al. 2

Lorsque l'examen médical d'embauche a lieu **après l'embauchage**, le contrat de travail est conclu sous **condition résolutoire**. La condition résolutoire est réalisée, et le contrat se trouve résilié de plein droit, en cas de déclaration d'inaptitude du salarié lors de l'examen médical d'embauche.

L'absence de visite médicale dans les délais impartis constitue un **manquement de l'employeur**, susceptible d'entraîner des sanctions administratives prévues à l'article L.314-4 du Code du travail : emprisonnement de huit jours à six mois et amende de 251 à 25.000 euros, ou une de ces peines seulement.

Le médecin du travail communique ses conclusions au salarié et à l'employeur dans les **trois jours** qui suivent l'examen, au moyen d'une fiche d'examen médical indiquant l'aptitude ou l'inaptitude pour le poste envisagé, sans mention de diagnostic (secret médical).

Pratiques et recommandations

Il est **fortement recommandé** à l'employeur de solliciter un rendez-vous auprès du service de santé au travail dès la signature du contrat, afin d'anticiper les délais d'attente qui peuvent être significatifs (2 à 3 semaines pour les postes à grand risque, jusqu'à 2 mois pour les postes à moyen risque).

L'organisation de la visite doit être **compatible avec les horaires de travail** du salarié, sans entraîner de perte de rémunération. Tout examen réalisé avant l'embauche a lieu en dehors des heures de travail. Après l'embauche, l'examen a lieu pendant les heures de travail et est assimilé à du temps de travail effectif.

L'employeur doit **conserver la preuve** de la demande et de la réalisation de la visite médicale dans le dossier du salarié. Cette traçabilité est essentielle en cas de contrôle de l'Inspection du travail et des mines (ITM), car l'absence de justificatif peut entraîner des sanctions administratives.

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

En cas d'**inaptitude constatée** par le médecin du travail, l'employeur doit rechercher des solutions d'aménagement du poste ou de mutation vers un poste compatible avec l'état de santé du salarié. À défaut de solution de reclassement, l'employeur doit envisager la rupture du contrat selon la procédure applicable.

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 et procéder aux examens complémentaires nécessaires.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.326-1	Obligation d'examen médical d'embauche par le médecin du travail
Article L.326-2	Nouvel examen en cas de changement de poste avec conditions de travail différentes
Article L.326-3	Examens périodiques obligatoires selon catégories de salariés et risques
Article L.326-4	Inventaire des postes à risques établi par l'employeur avec le médecin du travail
Article L.326-7	Compétence du médecin du travail pour effectuer les examens médicaux
Article L.326-8	Délai de communication des conclusions (3 jours) et fiche d'examen médical
Article L.314-4	Sanctions pénales : emprisonnement de 8 jours à 6 mois et amende de 251 à 25.000
Article L.327-2	Sanctions spécifiques pour occupation d'un salarié sans examen médical réglementaire
Loi modifiée du 17 juin 1994	Loi relative aux services de santé au travail
Règlement grand-ducal du 17 juin 1997	Règlement concernant la périodicité des examens médicaux en matière de médecine du travail

L'employeur qui ne respecte pas le délai légal d'organisation de la visite médicale d'embauche s'expose à des sanctions pénales (amende de 251 à 25.000 euros et emprisonnement possible) et engage sa responsabilité en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

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.