Est-il licite d'inclure des tests médicaux dans le processus de recrutement ?

Réponse courte

Les **tests médicaux** ne peuvent être inclus dans le processus de recrutement au Luxembourg que si leur exigence est justifiée par la nature du poste ou par des conditions particulières d'exercice, notamment pour les postes soumis à une **surveillance médicale spéciale**. Pour les autres postes, un test médical n'est autorisé que s'il repose sur une justification **objective et proportionnée** au regard des exigences essentielles du poste.

Le test doit être réalisé par le médecin du travail, avec le **consentement éclairé** du candidat, et uniquement après la sélection finale (offre d'emploi conditionnelle). L'employeur ne peut recevoir que la conclusion d'**aptitude ou d'inaptitude**, sans détail médical, et toute **discrimination** fondée sur l'état de santé est interdite. La collecte de données de santé est strictement encadrée par la législation relative à la protection des données personnelles.

Définition

Les **tests médicaux** dans le cadre du recrutement désignent l'ensemble des examens, analyses ou évaluations de santé imposés à un candidat avant l'embauche, dans le but d'apprécier son **aptitude physique ou psychique** à occuper un poste. Ils incluent les visites médicales, tests de dépistage, questionnaires de santé ou toute autre investigation à caractère médical réalisée à l'initiative de l'employeur ou de son mandataire.

Questions fréquentes

La discrimination fondée sur l'état de santé est-elle interdite ?

Oui, toute discrimination fondée sur l'état de santé est interdite par l'article L.251-1 du Code du travail luxembourgeois. La collecte de données de santé est strictement encadrée par l'article 9 du RGPD et la loi du 1er août 2018 sur la protection des données personnelles.

Le candidat doit-il consentir au test médical ?

Oui, le test médical ne peut être réalisé qu'avec le consentement éclairé du candidat. Ce consentement doit être libre et formalisé par écrit après information sur la nature du test, sa finalité, les résultats communiqués à l'employeur et les droits RGPD applicables au candidat évalué.

Peut-on inclure des tests médicaux dans le processus de recrutement au Luxembourg ?

Les tests médicaux ne peuvent être inclus que si leur exigence est justifiée par la nature du poste ou des conditions particulières d'exercice, notamment pour les postes soumis à une surveillance médicale spéciale. Pour les autres postes, un test médical n'est autorisé que sur justification objective et proportionnée.

Quand intervient le test médical dans le processus de recrutement ?

Le test médical intervient uniquement après la sélection finale du candidat, dans le cadre d'une offre d'emploi conditionnelle à l'aptitude médicale. Cette chronologie protège le candidat contre une éviction prématurée fondée sur des éléments de santé sans rapport avec ses compétences professionnelles évaluées.

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

Quand peut-on imposer un test médical avant l'embauche ?

Le test médical peut être imposé pour les postes soumis à une surveillance médicale spéciale (travail en hauteur, exposition à des agents chimiques, conduite professionnelle, travail de nuit). Pour les autres postes, l'exigence doit être objectivement justifiée par les exigences essentielles de la fonction occupée.

Quelles informations l'employeur reçoit-il après un test médical ?

L'employeur ne peut recevoir que la conclusion d'aptitude ou d'inaptitude, sans détail médical, conformément au secret médical protégé par les articles L.326-1 et suivants du Code du travail. Le médecin du travail respecte strictement la confidentialité des données de santé du candidat évalué.

Qui doit réaliser les tests médicaux préalables à l'embauche ?

Le test doit être réalisé par le médecin du travail, avec le consentement éclairé du candidat, et uniquement après la sélection finale (offre d'emploi conditionnelle). L'employeur ne peut pas réaliser lui-même les tests médicaux ni recevoir des informations détaillées sur l'état de santé du candidat.

Conditions d’exercice

Les conditions suivantes encadrent cette situation.

Condition	Description
examen médical d'embauche	Au Luxembourg, l'employeur ne peut soumettre un candidat à un test médical que si cette exigence est justifiée par la nature du poste à pourvoir ou par les conditions particulières de son exercice. L'article L.326-1 du Code du travail prévoit que l'**examen médical d'embauche** est obligatoire uniquement pour les postes soumis à une **surveillance médicale spéciale** (par exemple, travail de nuit, exposition à des agents chimiques, postes de sécurité). Pour les autres postes, toute demande de test médical doit reposer sur une justification objective, proportionnée et pertinente au regard des exigences essentielles du poste.
données de santé	La collecte et le traitement de **données de santé** dans ce contexte sont strictement encadrés par la loi du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel, qui interdit la collecte de telles données sauf obligation légale ou nécessité avérée pour l'évaluation de l'aptitude professionnelle.

Modalités pratiques

Les modalités suivantes s'appliquent.

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

Modalité	Description
médecin du travail	Lorsque le recours à un test médical est autorisé, il doit être réalisé par le **médecin du travail** ou, à défaut, par un médecin habilité, dans le respect du **secret médical**. L'employeur ne peut recevoir que la conclusion d'aptitude ou d'inaptitude du candidat, à l'exclusion de toute information médicale détaillée. Le **consentement éclairé** du candidat est requis avant la réalisation de tout examen médical.
Le test médical ne	Le test médical ne peut intervenir qu'après la sélection finale du candidat, c'est-à-dire lorsque l'offre d'emploi conditionnelle a été faite, sauf si la législation impose un examen préalable pour certains emplois réglementés. Toute discrimination fondée sur l'état de santé, réel ou supposé, est prohibée par l'article L.241-1 du Code du travail.

Pratiques et recommandations

Limiter le recours aux tests médicaux aux seuls cas où la santé du salarié ou la sécurité des tiers l'exige objectivement. **Documenter** la nécessité du test et informer le candidat de la finalité, de la base légale et des modalités du traitement des données de santé. **Proscrire** toute question médicale posée lors de l'entretien ou dans le dossier de candidature, sauf pour les postes soumis à une obligation légale d'aptitude médicale.

En cas de doute sur la légitimité d'un test, **solliciter** l'avis du médecin du travail ou de la Commission nationale pour la protection des données (CNPD). **Conserver** les résultats des tests de manière sécurisée ; ils ne peuvent être utilisés à d'autres fins que l'évaluation de l'aptitude au poste concerné.

Cadre juridique

Référence	Objet
Code du travail, articles L.326-1 et L.241-1	non-discrimination, aptitude médicale
Loi du 1er août 2018	Loi du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel
Loi du 17 juin 1994 relative à la santé et à la sécurité au travail	obligations de surveillance médicale
Jurisprudence de la Cour supérieure de justice	Jurisprudence de la Cour supérieure de justice du Luxembourg sur la protection de la vie privée et l'égalité de traitement en matière d'embauche

L'inclusion injustifiée de tests médicaux dans le processus de recrutement expose l'employeur à des sanctions civiles et pénales, ainsi qu'à des recours pour discrimination ou atteinte à la vie privée.

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

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.

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