Quelles garanties doivent entourer les tests médicaux préalables à l'embauche ?

Réponse courte

Les **tests médicaux** préalables à l'embauche doivent être justifiés par la nature du poste, strictement limités aux cas prévus par la loi ou nécessaires pour la **sécurité**, et ne peuvent porter sur des éléments non pertinents pour l'**aptitude professionnelle**. L'examen doit être organisé par l'employeur auprès du service de santé au travail, avec le **consentement éclairé** du candidat, et les frais sont à la charge de l'employeur.

Le **médecin du travail** est tenu au **secret médical** et ne transmet à l'employeur que la conclusion d'aptitude ou d'inaptitude, sans révéler d'informations médicales confidentielles. La collecte des **données médicales** doit respecter le principe de proportionnalité et les droits du candidat. Toute **discrimination** ou utilisation abusive des résultats expose l'employeur à des sanctions civiles et pénales.

Définition

Les **tests médicaux préalables** à l'embauche désignent l'ensemble des examens de santé imposés à un candidat avant la conclusion d'un contrat de travail, dans le but d'évaluer son **aptitude** à occuper un poste déterminé. Au Luxembourg, ces examens relèvent principalement de la **médecine du travail** et sont strictement encadrés afin de protéger la vie privée et l'intégrité physique des candidats.

Questions fréquentes

Le consentement éclairé du candidat est-il obligatoire ?

Oui, l'examen médical ne peut être réalisé qu'avec le consentement éclairé du candidat. Ce consentement doit être documenté après information complète sur la nature du test, sa finalité, les conséquences possibles et les droits du candidat. L'absence de consentement rend le test illicite.

Le médecin du travail doit-il respecter le secret médical ?

Oui, le médecin du travail est tenu au secret médical et ne transmet à l'employeur que la conclusion d'aptitude ou d'inaptitude, sans révéler d'informations médicales confidentielles. Ce secret protège le candidat et garantit la confidentialité des données de santé selon l'article 9 du RGPD.

Quel principe gouverne la collecte des données médicales ?

La collecte des données médicales doit respecter le principe de proportionnalité : seules les données strictement nécessaires à l'évaluation de l'aptitude professionnelle peuvent être collectées. Toute donnée non pertinente est interdite par l'article 9 du RGPD et la loi du 1er août 2018.

Quelles garanties pour les tests médicaux préalables à l'embauche au Luxembourg ?

Les tests médicaux doivent être justifiés par la nature du poste, strictement limités aux cas prévus par la loi ou nécessaires pour la sécurité, et ne peuvent porter sur des éléments non pertinents pour l'aptitude professionnelle. L'examen est organisé par l'employeur auprès du service de santé au travail.

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

Quelles sanctions pour utilisation abusive de résultats médicaux ?

Toute discrimination ou utilisation abusive des résultats expose l'employeur à des sanctions civiles (dommages et intérêts), pénales (jusqu'à 25 000 euros et 2 ans d'emprisonnement selon l'article 457-1 du Code pénal) et administratives (CNPD, jusqu'à 20 millions d'euros ou 4% du CA mondial).

Quels éléments le test médical peut-il évaluer ?

Le test médical peut évaluer uniquement les éléments pertinents pour l'aptitude professionnelle au poste considéré. Sont exclus les antécédents médicaux non liés au poste, les pathologies sans impact sur les fonctions et toute donnée révélant l'origine ethnique, les croyances ou la vie privée du candidat.

Qui prend en charge les frais des tests médicaux d'embauche ?

Les frais des examens médicaux préalables à l'embauche sont à la charge de l'employeur. Cette obligation financière garantit que le candidat n'est pas pénalisé économiquement par les exigences médicales du recrutement et est conforme aux principes du Code du travail luxembourgeois.

Conditions d’exercice

Les conditions suivantes encadrent cette situation.

Condition	Description
risques particuliers	L'employeur ne peut soumettre un candidat à un examen médical préalable que si la nature du poste le justifie, notamment en cas d'exposition à des **risques particuliers** pour la santé ou la sécurité.
visite médicale d'embauche	L'obligation de **visite médicale d'embauche** s'applique pour les postes soumis à la surveillance de la santé selon l'article L.312-1 du Code du travail. Pour les autres postes, l'examen médical ne peut être exigé que si une disposition légale ou réglementaire le prévoit expressément.
discriminatoires	L'employeur ne peut en aucun cas imposer des tests médicaux **discriminatoires** ou non pertinents par rapport aux exigences du poste.

Modalités pratiques

Les modalités suivantes s'appliquent.

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

Modalité	Description
service de santé au travail	La visite médicale d'embauche doit être organisée par l'employeur auprès du **service de santé au travail** compétent, dans un délai de deux mois suivant l'entrée en service du salarié. L'examen porte exclusivement sur l'aptitude du candidat à exercer les tâches inhérentes au poste.
secret médical	Le médecin du travail est tenu au **secret médical** et ne peut transmettre à l'employeur que la conclusion d'aptitude ou d'inaptitude, sans révéler d'informations médicales confidentielles.
consentement éclairé	Le **consentement éclairé** du candidat est requis avant tout examen. Les frais liés à la visite médicale sont intégralement à la charge de l'employeur.

Pratiques et recommandations

Limiter les tests médicaux préalables à l'embauche aux seuls cas où ils sont légalement requis ou strictement nécessaires pour la sécurité du poste. **Respecter** le principe de proportionnalité et la confidentialité lors de toute collecte de données médicales. **Informer** le candidat de la finalité de l'examen, de la nature des tests réalisés et de ses droits, notamment le droit d'accès et de rectification des données. **Éviter** toute question ou test portant sur des éléments non pertinents pour l'aptitude professionnelle, tels que l'état de grossesse, l'orientation sexuelle ou l'existence d'un handicap non incompatible avec le poste.

Cadre juridique

Référence	Objet
Articles L.312-1 à L.312-5	Surveillance médicale et aptitude professionnelle
Loi modifiée du 17 juin 1994	Santé des travailleurs au travail
Loi du 1er août 2018	Protection des données à caractère personnel (encadrement CNPD)
Jurisprudence luxembourgeoise	Interdiction de toute discrimination fondée sur l'état de santé ou le handicap

L'employeur qui impose des tests médicaux non justifiés ou qui utilise les résultats à des fins discriminatoires s'expose à des sanctions civiles et pénales, ainsi qu'à la nullité de la procédure de recrutement.

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.