

Le refus d'un test médical peut-il justifier l'annulation d'une embauche ?

Réponse courte

Le refus d'un **test médical d'embauche** par le candidat peut justifier l'annulation de la procédure d'embauche au Luxembourg. L'**examen médical** préalable est une obligation légale avant toute prise de poste, et le refus injustifié du candidat de s'y soumettre empêche la **formation définitive** du contrat de travail.

L'employeur doit informer le candidat de cette obligation et peut annuler l'embauche si le test médical n'est pas réalisé, sans que cela ne constitue un **licenciement**. Il est recommandé de formaliser cette **condition suspensive** dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail. L'annulation doit être notifiée par écrit au candidat, en précisant le **fondement légal** de l'impossibilité de poursuivre la procédure, tout en respectant le principe d'**égalité de traitement** et en s'abstenant de toute discrimination fondée sur l'état de santé.

Définition

Le **test médical d'embauche** est un examen de santé préalable, réalisé par le médecin du travail, qui vise à vérifier l'**aptitude du candidat** à occuper le poste envisagé. Au Luxembourg, cet examen est une obligation légale pour tout salarié avant la prise effective de fonction, conformément à l'article L.312-1 du Code du travail. Le refus du candidat de se soumettre à ce contrôle médical pose la question de la validité de la procédure d'embauche et de ses conséquences juridiques.

Conditions d'exercice

Les conditions suivantes encadrent cette situation.

Condition	Description
obligation légale	L'employeur a l' obligation légale d'organiser un examen médical d'embauche pour chaque salarié, avant l'entrée en service effective. Cette visite médicale ne peut porter que sur l'aptitude du candidat à occuper le poste, à l'exclusion de toute investigation non justifiée par la nature de l'emploi, conformément à l'article <u>L.312-1</u> (2) du Code du travail.
motif légitime	Le refus du candidat de se présenter à cet examen, sans motif légitime , constitue un manquement à une
condition préalable	motif légitime , constitue un manquement à une condition préalable à l'embauche et empêche la formation définitive du contrat de travail.

Modalités pratiques

L'employeur doit informer le candidat, par écrit, de l'obligation de passer l'examen médical avant la signature du contrat de travail ou, au plus tard, avant la prise de poste.

Modalité	Description
service de santé au travail	L'organisation de la visite relève de l'employeur, qui doit solliciter le service de santé au travail compétent.
condition suspensive	En cas de refus explicite du candidat de se soumettre à l'examen médical, l'employeur peut considérer que la condition suspensive à l'embauche n'est pas remplie.
licenciement	L'annulation de la procédure d'embauche est alors possible, sans que cela ne constitue un licenciement , dès lors que le contrat de travail n'a pas pris effet.

Pratiques et recommandations

Mentionner expressément, dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail, que l'embauche est subordonnée à la réalisation et au résultat favorable de l'examen médical d'aptitude. En cas de refus du test médical, **notifier** par écrit au candidat l'impossibilité de donner suite à l'embauche, en précisant le fondement légal. **Respecter** strictement le principe d'égalité de traitement et éviter toute discrimination fondée sur l'état de santé, conformément à l'article [L.241-1](#) du Code du travail. L'employeur ne peut **exiger** d'autres examens médicaux que ceux prévus par la loi et réalisés par le médecin du travail.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article <u>L.312-1</u> du Code du travail	Obligation de l'examen médical préalable à l'entrée en service pour tout salarié
Article <u>L.241-1</u> du Code du travail	Principe de non-discrimination à l'embauche, notamment en raison de l'état de santé
Article <u>L.121-6</u> du Code du travail	Obligation d'information du candidat sur les conditions d'embauche
Article <u>L.121-7</u> du Code du travail	Traçabilité et formalisation des conditions d'embauche
Jurisprudence luxembourgeoise	Le refus injustifié du candidat de se soumettre à l'examen médical d'aptitude empêche la formation définitive du contrat de travail
Obligation d'encadrement humain	L'examen médical doit être réalisé par un médecin du travail habilité

Il est essentiel de formaliser par écrit la subordination de l'embauche à la réussite de l'examen médical d'aptitude, de respecter le principe d'égalité de traitement et de conserver la traçabilité des échanges pour prévenir tout litige ultérieur.

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.