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.

Questions fréquentes

Comment formaliser une condition suspensive d'aptitude médicale ?

Il est recommandé de formaliser cette condition suspensive dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail, en stipulant explicitement que l'embauche est subordonnée à l'aptitude médicale constatée par le médecin du travail. Cette formalisation préalable protège l'employeur en cas d'inaptitude ou de refus.

Comment notifier l'annulation d'embauche pour refus de test ?

L'annulation doit être notifiée par écrit au candidat, en précisant le fondement légal de l'impossibilité de poursuivre la procédure (refus du test médical obligatoire). La notification doit respecter le principe d'égalité de traitement et s'abstenir de toute discrimination fondée sur l'état de santé.

L'annulation pour refus de test est-elle un licenciement ?

Non, l'employeur peut annuler l'embauche si le test médical n'est pas réalisé, sans que cela constitue un licenciement. Le contrat n'ayant pas été formé définitivement faute d'aptitude médicale constatée, aucune procédure de licenciement n'est applicable et aucune indemnité n'est due au candidat.

Le candidat peut-il contester l'annulation pour refus de test ?

Le candidat peut contester l'annulation s'il estime que l'exigence du test n'était pas objectivement justifiée par la nature du poste. Le tribunal du travail apprécie la pertinence du test au regard des missions et peut requalifier l'annulation en licenciement abusif si l'exigence était disproportionnée.

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

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

Oui, 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 empêche la formation définitive du contrat de travail.

Le test médical est-il obligatoire pour tous les postes ?

Le test médical est obligatoire pour les postes à risques (travail en hauteur, agents chimiques, conduite professionnelle) et les postes soumis à surveillance médicale spéciale. Pour les autres postes, son exigence doit être objectivement justifiée par les fonctions et proportionnée aux risques identifiés.

Une discrimination fondée sur la santé est-elle possible en cas de refus ?

Toute annulation doit respecter le principe d'égalité de traitement et s'abstenir de toute discrimination fondée sur l'état de santé selon l'article L.251-1. L'annulation pour refus du test ne peut masquer une discrimination liée au handicap ou à la santé du candidat évalué.

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 L.312-1 (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.

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

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 L.312-1 du Code du travail	Obligation de l'examen médical préalable à l'entrée en service pour tout salarié
Article L.241-1 du Code du travail	Principe de non-discrimination à l'embauche, notamment en raison de l'état de santé
Article L.121-6 du Code du travail	Obligation d'information du candidat sur les conditions d'embauche
Article L.121-7 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.