Un certificat médical étranger est-il valable pour une embauche au Luxembourg ?

Réponse courte

Un certificat médical étranger **n'est pas valable** pour une embauche au Luxembourg. Seul un **certificat d'aptitude** délivré par un **médecin du travail agréé** au Luxembourg est reconnu pour satisfaire à l'obligation légale d'examen médical d'embauche prévue à l'article L.326-1 du Code du travail.

L'employeur doit organiser une **visite médicale** auprès d'un service de santé au travail luxembourgeois (STM, STTI ou service sectoriel agréé), et le salarié doit obligatoirement s'y présenter avant l'entrée en service ou au plus tard pendant la période d'essai. La présentation d'un certificat médical étranger ne dispense en aucun cas de cette démarche et son acceptation expose l'employeur à des **sanctions administratives** de la part de l'ITM. Le certificat d'aptitude luxembourgeois doit être conservé dans le **dossier du salarié**.

Définition

Le certificat médical d'aptitude à l'emploi est un document officiel attestant que le salarié est apte à occuper le poste pour lequel il est recruté. Au Luxembourg, ce certificat doit être délivré par un **médecin du travail** agréé, conformément à l'article L.326-1 du **Code du travail**. Il vise à garantir la protection de la santé du salarié et l'adéquation entre son état de santé et les exigences du poste.

Questions fréquentes

Comment gérer un certificat médical étranger remis par un candidat ?

Il est fortement recommandé de refuser tout certificat médical étranger comme justificatif d'aptitude. L'employeur doit informer le salarié de l'obligation de se soumettre à la visite médicale d'embauche au Luxembourg dès la signature du contrat.

Faut-il conserver le certificat d'aptitude dans le dossier du salarié ?

Oui, l'employeur doit conserver le certificat d'aptitude délivré par le médecin du travail luxembourgeois dans le dossier du salarié, conformément aux exigences de conservation des documents sociaux et à la traçabilité des démarches RH.

Quand organiser la visite médicale d'embauche au Luxembourg ?

La visite médicale doit avoir lieu avant l'entrée en service effective du salarié ou, au plus tard, pendant la période d'essai. L'employeur doit prendre contact avec le service de santé au travail compétent (STM, STTI ou service sectoriel agréé).

Quelles sanctions en cas d'acceptation d'un certificat étranger ?

L'acceptation d'un certificat médical étranger expose l'employeur à des sanctions administratives de la part de l'ITM. Le contrat de travail reste valable, mais le non-respect de la procédure d'examen médical d'embauche constitue une infraction.

Qui peut délivrer le certificat d'aptitude au Luxembourg ?

Seul un médecin du travail luxembourgeois agréé est habilité à délivrer un certificat d'aptitude valable dans le cadre d'un contrat de travail luxembourgeois. Les services de santé au travail compétents incluent le STM, le STTI et certains services sectoriels.

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

Un certificat médical étranger est-il valable pour une embauche au Luxembourg ?

Non, un certificat médical étranger n'est pas valable. Seul un certificat d'aptitude délivré par un médecin du travail agréé au Luxembourg est reconnu pour satisfaire à l'obligation légale d'examen médical d'embauche prévue à l'article L.326-1 du Code du travail.

Conditions d’exercice

Les conditions suivantes s'appliquent.

Critère	Détail
Obligation	L'employeur a l'obligation légale de soumettre tout salarié nouvellement embauché à un examen médical d'embauche, réalisé par un service de santé au travail agréé au Luxembourg.
Règle	Cette visite médicale doit avoir lieu avant l'entrée en service effective ou, au plus tard, pendant la période d'essai.
Contrat	Seul un médecin du travail luxembourgeois est habilité à délivrer un certificat d'aptitude valable dans le cadre d'un contrat de travail luxembourgeois.

Modalités pratiques

Les modalités pratiques s'organisent comme suit.

Aspect	Détail
Visite médicale	L'employeur doit prendre contact avec le service de santé au travail compétent (par exemple, STM, STTI ou un autre service sectoriel agréé) pour organiser la visite médicale d'embauche.
Le salarié doit	Le salarié doit impérativement se présenter à cette visite, qui évalue son aptitude physique et psychique à occuper le poste.
La présentation d'un	La présentation d'un certificat médical étranger ne dispense en aucun cas de la visite médicale luxembourgeoise.
Sanctions administratives	L'absence de certificat médical luxembourgeois expose l'employeur à des sanctions administratives de la part de l'ITM.

Pratiques et recommandations

Il est fortement recommandé de **refuser** tout certificat médical étranger comme justificatif d'aptitude à l'emploi. L'employeur doit **informer** le salarié, dès la signature du contrat, de l'obligation de se soumettre à la visite médicale d'embauche au Luxembourg. En cas de doute sur la validité d'un document médical, il convient de **consulter** le service de santé au travail compétent. L'employeur doit **conserver** le certificat d'aptitude délivré par le médecin du travail luxembourgeois dans le dossier du salarié, conformément aux exigences de conservation des documents sociaux et à la traçabilité des démarches RH.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.326-1 du Code du travail luxembourgeois	obligation d'examen médical d'embauche
Arrêté ministériel du 17 juillet 2017	modalités de l'examen médical et liste des services agréés
Articles L.326-2 à L.326-6 du Code du travail	examens médicaux périodiques, postes à risques et suivi médical
Art. L.241-1 du Code du travail	interdiction de la discrimination fondée sur le sexe
Jurisprudence nationale	confirmation de la nécessité d'un certificat d'aptitude délivré au Luxembourg

L'acceptation d'un certificat médical étranger expose l'employeur à des sanctions administratives. Le contrat de travail reste valable, mais le non-respect de la procédure d'examen médical d'embauche constitue une infraction pouvant être sanctionnée par l'ITM.

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.