

# Peut-on demander un certificat médical lors de l'embauche ?

## Réponse courte

La demande d'un certificat médical lors de l'embauche n'est autorisée au Luxembourg que dans des cas précis : pour les salariés affectés à des postes à risques, les mineurs et les femmes enceintes. Pour les autres salariés, l'employeur ne peut pas exiger systématiquement un certificat médical d'embauche, sauf si la nature du poste le justifie objectivement.

Seul le médecin du travail est habilité à réaliser cet examen et à délivrer un avis d'aptitude ou d'inaptitude, sans détail sur l'état de santé du salarié. Toute demande généralisée ou non justifiée par la sécurité ou la santé est interdite et expose l'employeur à des sanctions.

## Définition

Le certificat médical d'embauche est un document délivré par un médecin du travail, attestant de l'aptitude physique et mentale d'un salarié à occuper un poste déterminé. Il s'inscrit dans le cadre de la surveillance de la santé des travailleurs, visant à prévenir les risques professionnels et à protéger la santé des salariés. Au Luxembourg, cette démarche relève exclusivement de la médecine du travail et ne peut être exigée de manière généralisée par l'employeur.

## Conditions d'exercice

L'examen médical d'embauche est obligatoire uniquement pour certains salariés, conformément à l'article [L.312-1](#) du Code du travail. Sont concernés :

- Les salariés affectés à des postes présentant des risques particuliers pour leur santé ou celle d'autrui.
- Les mineurs.
- Les femmes enceintes.

Pour les autres salariés, l'examen médical d'embauche n'est pas systématique et ne peut être imposé que si la nature du poste le justifie objectivement. Toute demande généralisée ou non justifiée par la sécurité ou la santé est interdite. L'égalité de traitement et la non-discrimination doivent être respectées à chaque étape du recrutement.

## Modalités pratiques

Lorsque l'examen médical d'embauche est requis, l'employeur doit organiser la visite auprès du service de santé au travail compétent dans les deux mois suivant l'entrée en service du salarié. Le médecin du travail évalue l'aptitude du salarié au poste et délivre un avis d'aptitude ou d'inaptitude, transmis à l'employeur. L'employeur ne peut exiger un

certificat médical établi par un autre médecin que le médecin du travail. Seul l'avis d'aptitude ou d'inaptitude est communiqué à l'employeur, sans détail sur l'état de santé du salarié. La confidentialité des données médicales et la traçabilité des démarches doivent être assurées.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé à l'employeur de limiter la demande de certificat médical d'embauche aux seuls cas prévus par la législation, afin d'éviter toute discrimination fondée sur l'état de santé. L'employeur doit informer le salarié de la finalité de l'examen médical et garantir la confidentialité des informations recueillies. Toute demande abusive ou généralisée expose l'employeur à des sanctions civiles, pénales et administratives, notamment en matière de protection des données à caractère personnel. En cas de doute, il est conseillé de consulter le service de santé au travail ou de solliciter un avis juridique spécialisé.

## Cadre juridique

- Code du travail luxembourgeois :
  - Article [L.312-1](#) et suivants (surveillance de la santé des travailleurs)
  - Article [L.241-1](#) (égalité de traitement et non-discrimination)
  - Article [L.261-1](#) (protection de la vie privée)
- Règlement grand-ducal du 9 juin 2006 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs
- Règlement (UE) 2016/679 (RGPD), applicable via la CNPD pour la protection des données de santé
- Jurisprudence luxembourgeoise sur la limitation de la collecte de données de santé lors du recrutement

L'employeur ne doit jamais demander un certificat médical d'embauche en dehors des cas expressément prévus par la loi. Toute infraction peut entraîner des sanctions pour discrimination, atteinte à la vie privée ou violation de la protection des données.

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.