Quels examens médicaux d'aptitude sont requis avant l'affectation d'un salarié à un poste ?

Réponse courte

Au Luxembourg, tout candidat à un poste doit passer un **examen médical d'embauche** réalisé par le médecin du travail pour déterminer son aptitude. Pour les **postes à risques** et les **salariés de nuit**, cet examen doit être effectué **avant l'embauchage**. Pour les autres postes, il peut avoir lieu dans les **deux mois suivant l'embauche**.

Les postes à risques sont identifiés par l'employeur en collaboration avec le médecin du travail, sur base de l'évaluation des risques professionnels. Ces postes concernent notamment l'exposition à des agents dangereux, des équipements spécifiques ou des conditions de travail particulières nécessitant une surveillance médicale renforcée.

Si un salarié change de poste avec des **conditions de travail sensiblement différentes**, l'employeur doit en avertir le médecin du travail qui décidera de la nécessité d'un nouvel examen. Le médecin établit une fiche d'aptitude ou d'inaptitude, sans indication de diagnostic médical pour respecter la confidentialité.

L'employeur ne peut pas imposer d'examen médical supplémentaire en dehors des cas prévus par la loi. Tout examen ordonné en dehors du cadre légal constitue une violation du respect de la vie privée et expose l'employeur à des sanctions administratives et civiles.

Définition

L'examen médical d'aptitude, dans le contexte du droit du travail luxembourgeois, désigne l'évaluation médicale obligatoire effectuée par le médecin du travail pour déterminer si un salarié est **apte** ou **inapte** à occuper un poste de travail spécifique. Cet examen vise à protéger la santé du salarié et celle des tiers en s'assurant que l'état de santé du salarié est compatible avec les exigences et les risques du poste envisagé.

L'examen d'aptitude se distingue de l'examen médical périodique (suivi de santé régulier) et de l'examen de reprise (après une absence prolongée). Il intervient systématiquement lors de l'embauche et peut être renouvelé en cas de changement de poste ou d'affectation à des postes à risques nécessitant une surveillance médicale renforcée.

Questions fréquentes

Comment se déroule la procédure d'examen médical d'aptitude ?

L'employeur demande l'examen auprès du service de santé au travail en fournissant les informations sur le poste. Le médecin du travail examine le candidat et délivre une fiche d'aptitude ou d'inaptitude dans les 3 jours, sans indication de diagnostic médical pour respecter la confidentialité.

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

L'employeur peut-il imposer des examens médicaux supplémentaires ?

Non, l'employeur ne peut pas imposer d'examen médical supplémentaire en dehors des cas prévus par la loi (embauche, changement de poste, reprise après absence). Toute demande d'examen en dehors du cadre légal constitue une violation du respect de la vie privée et expose l'employeur à des sanctions.

Qu'est-ce qu'un poste à risques nécessitant un examen médical préalable ?

Les postes à risques sont ceux exposant les salariés à des agents dangereux, des équipements spécifiques ou des conditions de travail particulières nécessitant une surveillance médicale renforcée. Ils sont identifiés par l'employeur en collaboration avec le médecin du travail, sur base de l'évaluation des risques professionnels.

Quels sont les examens médicaux obligatoires avant l'embauche au Luxembourg ?

Au Luxembourg, tout candidat à un poste doit passer un examen médical d'embauche réalisé par le médecin du travail. Pour les postes à risques et les salariés de nuit, cet examen doit être effectué avant l'embauchage. Pour les autres postes, il peut avoir lieu dans les deux mois suivant l'embauche.

Conditions d’exercice

L'organisation d'examens médicaux d'aptitude est strictement encadrée par le Code du travail. L'article L.326-1 établit l'obligation d'un **examen médical d'embauche** pour toute personne briguant un poste de travail. Le timing de cet examen dépend de la nature du poste :

Type de poste	Moment de l'examen	Base légale
Postes à risques	Avant l'embauchage	Art. L.326-1, L.326-4
Salariés de nuit	Avant l'embauchage	Art. L.326-1, L.326-3
Autres postes	Dans les 2 mois de l'embauchage	Art. L.326-1

Les **postes à risques** sont définis comme ceux exposant les salariés à des agents, équipements ou conditions de travail présentant des dangers particuliers pour leur santé ou leur sécurité. La qualification d'un poste comme "poste à risques" relève de l'évaluation des risques professionnels que l'employeur doit réaliser conformément à l'article L.312-2 du Code du travail, en consultation avec le médecin du travail et les représentants du personnel.

Lorsqu'un salarié change de poste avec des **conditions de travail sensiblement différentes**, l'article L.326-2 impose à l'employeur d'en avertir le médecin du travail, qui décidera de l'opportunité d'un nouvel examen médical. En dehors de ces cas légaux, l'employeur ne peut pas imposer d'examen médical supplémentaire sans justification objective liée aux risques spécifiques du poste.

Modalités pratiques

La demande d'examen médical est formalisée auprès du **service de santé au travail** compétent pour l'entreprise. L'employeur doit fournir au médecin du travail toutes les informations pertinentes sur le poste, notamment la description des tâches, l'environnement de travail, les équipements utilisés et les risques identifiés lors de l'évaluation des risques professionnels.

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

Le médecin du travail procède à l'examen et délivre une **fiche d'examen médical** mentionnant l'aptitude ou l'inaptitude du salarié pour le poste envisagé, sans indication de diagnostic. Cette fiche est transmise au salarié et à l'employeur dans les **trois jours** suivant l'examen ou l'obtention des résultats d'examens complémentaires éventuels (article L.326-8).

Étape	Délai/Action	Responsable
Information du médecin du travail	Dès le recrutement ou le changement de poste	Employeur
Examen médical (postes à risques)	Avant l'embauchage	Médecin du travail
Examen médical (autres postes)	Dans les 2 mois	Médecin du travail
Délivrance de la fiche d'aptitude	Dans les 3 jours	Médecin du travail
Conservation de la fiche	Pendant toute la durée du contrat	Employeur

Si l'examen a lieu après l'embauchage, le contrat de travail est conclu **sous condition résolutoire** : en cas de déclaration d'inaptitude, le contrat est automatiquement résilié sans indemnité (article L.326-1). Le temps consacré aux examens médicaux pendant les heures de travail est considéré comme **temps de travail effectif** (article L.326-10).

Le salarié doit être informé de ses droits, notamment en matière de confidentialité médicale et de recours contre l'avis d'inaptitude. En cas de désaccord avec la décision du médecin du travail, le salarié ou l'employeur peut demander un réexamen auprès du médecin-chef de division de la santé au travail (article L.327-1).

Pratiques et recommandations

Il est essentiel de réaliser une **évaluation des risques professionnels** précise et documentée pour chaque poste de travail. Cette évaluation permet d'identifier objectivement les postes à risques nécessitant un examen médical préalable à l'embauche. L'employeur doit collaborer étroitement avec le médecin du travail et le travailleur désigné pour mettre à jour régulièrement cette évaluation.

L'employeur doit informer clairement les candidats, dès le processus de recrutement, des exigences médicales liées au poste. Cette transparence permet d'éviter les situations où un candidat serait déclaré inapte après avoir déjà quitté son emploi précédent. Pour les postes à risques, il est recommandé d'organiser l'examen médical avant la signature du contrat de travail.

Toute demande d'examen médical complémentaire en dehors des cas prévus par la loi (embauche, changement de poste, reprise après absence prolongée, examens périodiques) est illégale. L'employeur ne peut pas imposer d'examen médical systématique à l'ensemble des salariés sans justification liée à la nature spécifique des postes occupés.

Il convient de respecter scrupuleusement la **confidentialité des informations médicales**. Seule la fiche d'aptitude ou d'inaptitude peut être communiquée à l'employeur, sans aucune indication sur l'état de santé ou le diagnostic du salarié. Le médecin du travail exerce sa fonction en toute indépendance professionnelle et ne peut en aucun cas

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

vérifier le bien-fondé des congés de maladie (article L.325-2).

Enfin, l'employeur doit documenter et conserver les fiches d'examen médical conformément aux modalités fixées par règlement grand-ducal, et les transmettre au nouvel employeur en cas de changement d'employeur par le salarié, avec l'accord express de celui-ci (article L.326-8).

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.326-1	Obligation d'examen médical d'embauche pour tout poste de travail ; timing différencié selon le type de poste (avant ou dans les 2 mois)
Article L.326-2	Obligation d'informer le médecin du travail en cas de changement de poste avec conditions sensiblement différentes
Article L.326-3	Définition des salariés de nuit soumis à examen médical préalable
Article L.326-4	Identification des postes à risques nécessitant un examen médical avant l'embauchage
Article L.326-8	Modalités de délivrance de la fiche d'examen médical (aptitude/inaptitude) dans les 3 jours ; confidentialité du diagnostic
Article L.326-10	Reconnaissance du temps d'examen comme temps de travail effectif
Article L.327-1	Voies de recours contre les décisions d'aptitude ou d'inaptitude
Article L.325-2	Indépendance professionnelle du médecin du travail
Article L.312-2	Obligation d'évaluation des risques professionnels par l'employeur

Veillez à identifier précisément les postes à risques dans votre entreprise en collaboration avec le médecin du travail et à documenter cette identification dans le cadre de votre évaluation des risques. Toute extension abusive des examens médicaux à des postes non concernés expose l'employeur à des sanctions pour violation du respect de la vie privée.

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.