Un salarié peut-il badger avant que sa visite médicale d'embauche ait été effectuée ?

Réponse courte

Oui, un salarié peut **badger** et commencer à travailler avant que sa visite médicale d'embauche ait été réalisée, mais l'employeur s'expose à un risque juridique. L'article L.326-1 du Code du travail impose à l'employeur de faire procéder à un **examen médical d'embauche** par le médecin du travail, en principe avant l'entrée en service ou au plus tard dans les **deux mois** suivant le début de l'emploi.

Le fait de faire travailler un salarié avant la visite médicale ne rend pas le contrat nul, mais expose l'employeur à des sanctions de l'**ITM** et engage sa responsabilité en cas d'accident ou de découverte d'une **inaptitude** au poste. La obligation de pointage enregistre normalement les heures du salarié dès son entrée en fonction, indépendamment du statut de la visite médicale.

Définition

L'**examen médical d'embauche** est un examen de santé réalisé par le médecin du travail pour vérifier l'aptitude du salarié au poste qu'il doit occuper. Au Luxembourg, cet examen est organisé par le **Service de santé au travail** (STM) compétent pour le secteur d'activité de l'employeur.

Cet examen a pour finalité de s'assurer que le poste de travail ne présente pas de risque pour la santé du salarié compte tenu de son état de santé, et de déterminer d'éventuelles restrictions ou adaptations nécessaires. Il aboutit à un **certificat d'aptitude** délivré par le médecin du travail.

Questions fréquentes

Comment suivre les visites médicales d'embauche ?

L'employeur doit mettre en place un suivi systématique dans le SIRH avec une alerte automatique à 6 semaines pour garantir le respect du délai de deux mois. Le certificat d'aptitude est conservé dans le dossier du salarié et relié à son profil de pointage pour traçabilité complète.

Faut-il conditionner le badge à la visite médicale ?

Non, l'employeur ne doit pas conditionner l'attribution du badge de pointage à la réalisation de la visite médicale, car le salarié doit pouvoir commencer à travailler conformément à son contrat. Le badge est attribué dès le premier jour, indépendamment du statut de la visite.

Quel délai pour la visite médicale d'embauche au Luxembourg ?

La visite doit avoir lieu dans les deux mois suivant l'entrée en service selon l'article L.326-1 du Code du travail. Pour les postes exposés à des risques particuliers (travail en hauteur, produits chimiques, conduite d'engins), la visite doit obligatoirement avoir lieu avant la prise de poste.

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

Quelles sanctions sans visite médicale dans les délais ?

L'absence de visite médicale d'embauche dans le délai légal constitue une infraction sanctionnable par l'ITM. En cas d'accident de travail survenant avant la visite, la responsabilité de l'employeur peut être aggravée si l'inaptitude du salarié au poste était prévisible et évitable.

Qui organise la visite médicale d'embauche ?

L'examen médical d'embauche est réalisé par le médecin du travail organisé par le Service de santé au travail (STM) compétent pour le secteur d'activité de l'employeur. Cet examen vérifie l'aptitude du salarié au poste et aboutit à un certificat d'aptitude délivré par le médecin.

Un nouveau salarié peut-il pointer avant la visite médicale ?

Oui, un salarié peut badger et commencer à travailler avant que sa visite médicale d'embauche ait été réalisée, mais l'employeur s'expose à un risque juridique. L'article L.326-1 du Code du travail impose la visite avant l'entrée en service ou au plus tard dans les deux mois.

Conditions d’exercice

Le pointage du salarié avant la visite médicale d'embauche est soumis aux conditions suivantes.

Condition	Détail
Contrat de travail signé	Le salarié doit avoir un contrat de travail en vigueur pour pouvoir être enregistré dans le système de pointage
Affiliation sécurité sociale	L'employeur doit avoir déclaré le salarié au Centre commun de la sécurité sociale (CCSS) avant le début du travail
Visite médicale convoquée	L'employeur doit avoir pris rendez-vous avec le STM pour l'examen d'embauche
Délai maximal	La visite doit avoir lieu dans les deux mois suivant l'entrée en service
Postes à risque	Pour les postes exposés à des risques particuliers, la visite doit avoir lieu avant la prise de poste

Modalités pratiques

La gestion du pointage d'un nouveau salarié avant la visite médicale suit la procédure suivante.

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

Étape	Description
Création du profil	Créer le profil du salarié dans le registre du travail dès la signature du contrat
Attribution du badge	Remettre le badge ou les identifiants de connexion dès le premier jour de travail
Suivi de la visite	Intégrer un rappel dans le système RH pour suivre la réalisation de la visite médicale dans le délai de deux mois
Alerte automatique	Configurer une alerte si la visite médicale n'a pas été réalisée dans le délai imparti
Documentation	Conserver la preuve de la convocation au STM et du certificat d'aptitude une fois délivré

Pratiques et recommandations

Organiser la visite médicale d'embauche le plus tôt possible, idéalement avant le premier jour de travail ou dans la première semaine, pour limiter les risques juridiques.

Ne pas conditionner l'attribution du badge de pointage à la réalisation de la visite médicale, car le salarié doit pouvoir commencer à travailler conformément à son contrat.

Mettre en place un suivi systématique des visites médicales d'embauche dans le SIRH, avec une alerte automatique à 6 semaines pour garantir le respect du délai de deux mois.

Porter une attention particulière aux postes à risque (travail en hauteur, manipulation de produits chimiques, conduite d'engins) pour lesquels la visite doit impérativement précéder la prise de poste.

Conserver le certificat d'aptitude dans le dossier du salarié et le relier à son profil de pointage pour assurer la traçabilité complète du parcours d'intégration.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.326-1 du Code du travail	Examen médical d'embauche obligatoire
Art. L.326-2 du Code du travail	Examens médicaux périodiques et aptitude au poste
Art. L.312-1 du Code du travail	Obligation générale de sécurité de l'employeur
Art. L.211-29 du Code du travail	Registre du temps de travail
Code de la sécurité sociale	Déclaration d'entrée au CCSS

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

L'absence de visite médicale d'embauche dans le délai légal constitue une infraction sanctionnable par l'ITM. En cas d'accident de travail survenant avant la visite médicale, la responsabilité de l'employeur peut être aggravée si l'inaptitude du salarié au poste était prévisible. Le pointage du salarié dès son premier jour de travail reste toutefois la règle, indépendamment du statut de la visite médicale.

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.