

Le certificat d'aptitude du service de santé au travail est-il obligatoire avant l'embauche dans le catering ?

Réponse courte

Le certificat d'aptitude délivré par le service de santé au travail est **obligatoire avant toute embauche** dans le secteur du catering au Luxembourg. L'article 2.1 de la CCT Catering 2024-2027 conditionne expressément l'embauche à l'obtention de ce certificat, délivré par le service de santé au travail auquel l'employeur est affilié.

Cette exigence s'ajoute aux dispositions légales générales des articles L.121-4 et suivants du Code du travail. Le certificat atteste que le salarié est **apte physiquement et médicalement** à exercer les fonctions prévues au contrat. L'employeur ne peut pas faire débuter la prestation de travail tant que le certificat n'a pas été obtenu, ni avant d'avoir procédé à la remise de la CCT, sous peine de se voir reprocher un manquement à ses obligations conventionnelles.

Définition

Le **certificat d'aptitude** est un document médical délivré par le service de santé au travail attestant que le salarié est apte à exercer l'emploi pour lequel il est recruté. Dans le secteur du catering, ce certificat revêt une importance particulière en raison des exigences d'**hygiène alimentaire** et des contraintes physiques liées à la restauration collective (port de charges, station debout prolongée, travail en environnement chaud).

Conditions d'exercice

L'obtention du certificat d'aptitude est une condition préalable à l'embauche effective.

Condition	Détail
Moment	Avant le début de la prestation de travail
Organisme	Service de santé au travail auquel l'employeur est affilié
Base conventionnelle	Art. 2.1 CCT Catering
Charge financière	À la charge de l'employeur
Catégories concernées	Tous les salariés couverts par la CCT
Résultat	Certificat d'aptitude ou déclaration d'inaptitude

Modalités pratiques

L'employeur doit organiser l'examen médical d'embauche dans le cadre du processus de recrutement.

Étape	Détail
Affiliation	L'employeur doit être affilié à un service de santé au travail (STM, ASTF, etc.)
Convocation	Prise de rendez-vous pour le candidat retenu avant la date d'entrée en fonction
Examen	Examen médical réalisé par le médecin du travail
Délivrance	Certificat d'aptitude remis à l'employeur et au salarié
Inaptitude	En cas d'inaptitude, le contrat cesse de plein droit (art. 3.1)
Conservation	L'employeur conserve une copie du certificat dans le dossier personnel

Pratiques et recommandations

Planifier l'examen médical d'embauche suffisamment en amont de la date d'entrée en fonction pour éviter tout retard dans la prise de poste.

Coordonner avec le service de santé au travail pour garantir la disponibilité de créneaux d'examen compatibles avec le calendrier de recrutement.

Informier le candidat dès le processus de recrutement de l'obligation de passer l'examen médical et des conséquences d'une éventuelle inaptitude.

Archiver le certificat d'aptitude dans le dossier personnel du salarié, en complément du contrat de travail éventuellement conclu par signature électronique, et programmer les visites médicales périodiques ultérieures.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 2.1 CCT Catering 2024-2027	Certificat d'aptitude obligatoire avant l'embauche
Art. 3.1 CCT Catering 2024-2027	Cessation de plein droit en cas d'inaptitude
Art. <u>L.121-4</u> et s. du Code du travail	Dispositions légales relatives à l'embauche
Art. <u>L.322-1</u> et s. du Code du travail	Service de santé au travail

En cas de déclaration d'inaptitude lors de l'examen médical d'embauche, le contrat cesse de plein droit conformément à l'article 3.1 de la CCT. L'employeur qui fait travailler un salarié sans certificat d'aptitude s'expose à des sanctions. Les examens médicaux périodiques ultérieurs sont également obligatoires selon la réglementation en vigueur.

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.