Tout salarié nouvellement embauché doit-il passer un examen médical d'embauche ?

Réponse courte

Oui. Au Luxembourg, **toute personne recrutée** est soumise à un **examen médical d'embauche** réalisé par le médecin du travail (article L.326-1 du Code du travail). Cet examen a pour objet de déterminer si le candidat est **apte ou inapte** au poste envisagé ; il ne s'agit ni d'un examen de complaisance, ni d'un contrôle facultatif.

Le **moment** de l'examen dépend du poste. Pour un **poste à risques** ou un **poste de nuit**, l'examen doit avoir lieu **avant le début du travail** : le salarié ne peut être affecté au poste sans avis d'aptitude préalable. Pour tous les autres postes, l'examen doit être réalisé **dans les deux mois** suivant l'embauche ; le contrat est alors conclu **sous condition résolutoire** et se trouve résilié de plein droit si le salarié est déclaré inapte à l'occupation envisagée.

Définition

L'**examen médical d'embauche** est la visite médicale préalable ou consécutive à l'engagement, par laquelle le médecin du travail apprécie l'adéquation entre l'état de santé du salarié et les exigences du poste. Il se conclut par une **fiche d'examen médical** mentionnant l'aptitude ou l'inaptitude, sans indication de diagnostic.

Cet examen relève de la surveillance médicale obligatoire et se distingue de tout examen de recrutement que l'employeur ne peut imposer en dehors du cadre légal. Il est à la charge de l'employeur.

Conditions d'exercice

L'obligation est générale, mais le calendrier de l'examen varie selon la nature du poste.

Situation	Moment de l'examen
Poste à risques (art. L.326-4)	**Avant** l'embauche / l'affectation au poste
Poste de nuit	**Avant** l'embauche
Autres postes	Dans les **2 mois** suivant l'embauche
Élèves, étudiants et stagiaires	Examen requis s'ils occupent un poste à risques

Modalités pratiques

L'examen conditionne la validité de l'affectation ; ses conclusions sont communiquées rapidement et sans diagnostic.

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

Élément	Règle
Réalisé par	Le médecin du travail compétent pour l'employeur
Objet	Déterminer l'aptitude ou l'inaptitude au poste envisagé
Communication	Fiche d'examen médical dans les **3 jours** au salarié et à l'employeur (art. L.326-8)
Secret médical	Aucun diagnostic communiqué ; seule l'aptitude/inaptitude figure sur la fiche
Coût et temps	À la charge de l'employeur ; temps consacré = temps de travail rémunéré

Pratiques et recommandations

Le principal risque pour l'employeur est d'affecter un salarié à un **poste à risques ou de nuit sans avis d'aptitude préalable** : l'affectation est alors irrégulière et sa responsabilité peut être engagée en cas d'incident, l'examen préalable conditionnant la validité de l'affectation.

Un second écueil concerne les postes ordinaires : omettre la convocation dans le délai de deux mois laisse le contrat sous **condition résolutoire** au-delà du terme prévu et fragilise la relation de travail. Intégrer la convocation au service de santé au travail dès l'onboarding neutralise ce risque.

Enfin, ne pas conserver la fiche d'examen médical au dossier expose l'employeur à ne pouvoir **prouver l'aptitude** lors d'un contrôle de l'ITM ou d'un litige, et complique sa transmission — soumise à l'accord du salarié — en cas de changement d'employeur.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.326-1 du Code du travail	Examen médical d'embauche : principe, moment, condition résolutoire
Art. L.326-4 du Code du travail	Définition du poste à risques imposant l'examen préalable
Art. L.326-8 du Code du travail	Fiche d'examen médical et respect du secret médical
Art. L.326-10 du Code du travail	Temps d'examen assimilé à du temps de travail

Pour un poste ordinaire, l'examen peut suivre l'embauche dans un délai de deux mois, mais le contrat reste sous condition résolutoire jusqu'à la déclaration d'aptitude. Pour un poste à risques ou de nuit, aucune affectation n'est possible avant l'avis d'aptitude. L'examen est gratuit pour le salarié.

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.