Quels postes imposent un examen médical avant l'affectation du salarié ?

Réponse courte

Deux catégories de postes imposent un **examen médical d'embauche préalable** : les **postes à risques** définis à l'article L.326-4 du Code du travail et les **postes de travail de nuit** (article L.326-1). Pour ces affectations, le salarié ne peut commencer à travailler qu'après avoir reçu un **avis d'aptitude** du médecin du travail.

Le **poste à risques** est celui qui expose à une maladie professionnelle, à un accident spécifique, à des agents physiques, biologiques ou cancérigènes, ainsi que tout **poste de sécurité** dont l'activité peut mettre gravement en danger la santé du salarié ou de tiers. Le **poste de nuit** vise le salarié travaillant selon l'horaire de nuit au sens de l'article L.211-14. Pour tous les autres postes, l'examen reste obligatoire, mais peut intervenir **dans les deux mois** suivant l'embauche : l'antériorité de l'examen n'est imposée que pour ces deux catégories.

Définition

Le **poste à risques** (art. L.326-4), dont la définition précise relève d'une notion juridique dédiée, désigne un emploi exposant le salarié à un risque particulier pour sa santé ou faisant de lui un maillon de la sécurité d'autrui. L'**inventaire des postes à risques** est établi par l'employeur avec le médecin du travail, mis à jour au moins tous les trois ans et communiqué au médecin-chef de la division de la santé au travail, qui **arrête la liste** de ces postes.

Le **poste de nuit** repose sur la définition du salarié de nuit posée à l'article L.211-14. Pour ces deux catégories, l'aptitude médicale conditionne la validité de l'affectation.

Conditions d’exercice

L'examen préalable n'est imposé que pour les postes présentant un enjeu de santé ou de sécurité particulier.

Type de poste	Examen avant l'affectation ?
Poste à risques (art. L.326-4)	**Oui**, avant l'embauche / l'affectation
Poste de travail de nuit (art. L.211-14)	**Oui**, avant l'embauche
Poste de sécurité (danger pour autrui)	**Oui**, relève des postes à risques
Autres postes	Non : examen dans les **2 mois** de l'embauche

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

Modalités pratiques

L'identification des postes concernés s'appuie sur un inventaire formalisé et sur l'avis d'aptitude délivré par le médecin.

Élément	Règle
Inventaire des postes à risques	Établi par l'employeur **avec le médecin du travail**
Mise à jour	Au moins tous les **3 ans**
Liste officielle	Arrêtée par le médecin-chef de la division de la santé au travail
Condition d'affectation	Avis d'aptitude préalable pour poste à risques / de nuit
Communication	Fiche d'examen médical dans les **3 jours** (art. L.326-8)

Pratiques et recommandations

Établir et tenir à jour l'inventaire des postes à risques conjointement avec le médecin du travail : c'est ce document, communiqué à la division de la santé au travail, qui détermine quels salariés doivent être examinés avant leur prise de fonction.

Convoquer le candidat au service de santé au travail avant la date d'affectation dès lors que le poste figure sur cette liste ou relève du travail de nuit : démarrer sans examen préalable rend l'affectation irrégulière tant que l'aptitude n'est pas confirmée.

Réévaluer le classement d'un poste à chaque modification des procédés, des produits ou de l'organisation, car un poste ordinaire peut devenir un poste à risques et faire alors basculer l'examen d'embauche vers l'antériorité obligatoire.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.326-1 du Code du travail	Examen d'embauche : antériorité pour postes à risques et de nuit
Art. L.326-3 du Code du travail	Renvoi aux salariés de nuit soumis à surveillance médicale
Art. L.326-4 du Code du travail	Définition et inventaire des postes à risques
Art. L.326-8 du Code du travail	Fiche d'examen médical et délai de communication

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

Seuls les postes à risques et les postes de nuit imposent un examen médical avant l'affectation. Pour les autres postes, l'examen demeure obligatoire mais peut être réalisé dans les deux mois de l'embauche. L'inventaire des postes à risques est la pièce maîtresse pour trancher.

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.