L'examen médical d'embauche doit-il avoir lieu avant ou après le début du contrat ?

Réponse courte

Cela dépend du poste. Pour un **poste à risques** (article L.326-4 du Code du travail) ou un **poste de travail de nuit**, l'examen médical d'embauche doit avoir lieu **avant** le début du travail : le salarié ne peut être affecté au poste sans avis d'aptitude préalable délivré par le médecin du travail (article L.326-1).

Pour **tous les autres postes**, l'examen peut avoir lieu **après** le début du contrat, dans un délai de **deux mois**. Le contrat de travail est alors conclu **sous condition résolutoire** : s'il aboutit à une déclaration d'inaptitude à l'occupation envisagée, le contrat se trouve **résilié de plein droit**. L'engagement produit donc ses effets dès le premier jour, mais reste juridiquement fragilisé tant que l'aptitude n'a pas été confirmée. Le principe demeure identique dans les deux cas : l'examen est obligatoire et gratuit pour le salarié.

Définition

La **condition résolutoire** est le mécanisme prévu à l'article L.326-1 lorsque l'examen d'embauche suit l'engagement : le contrat existe et s'exécute, mais son maintien est subordonné à la confirmation de l'aptitude. La déclaration d'inaptitude réalise la condition et emporte résiliation automatique, sans procédure de licenciement — situation détaillée lorsque le salarié est déclaré inapte dès l'embauche.

L'**avis d'aptitude préalable**, à l'inverse, est exigé pour les postes à risques et de nuit : l'affectation ne peut y débuter avant que le médecin ait conclu à l'aptitude, ce qui écarte tout jeu de la condition résolutoire.

Conditions d’exercice

Le moment de l'examen, avant ou après le contrat, se lit directement dans la nature du poste.

Situation	Moment de l'examen
Poste à risques (art. L.326-4)	**Avant** le début du travail
Poste de travail de nuit	**Avant** le début du travail
Autres postes	**Après**, dans les **2 mois** de l'embauche
Contrat conclu avant l'examen	Sous **condition résolutoire** jusqu'à l'aptitude

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

Modalités pratiques

Que l'examen précède ou suive le contrat, ses conclusions sont communiquées rapidement et sans diagnostic.

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** (art. L.326-8)
Effet si après le contrat	Condition résolutoire : résiliation de plein droit si inaptitude
Coût et temps	À la charge de l'employeur ; temps d'examen rémunéré

Pratiques et recommandations

Lorsque le poste ne relève ni des risques ni du travail de nuit, l'employeur dispose d'une marge de deux mois pour organiser l'examen, mais cette souplesse a une contrepartie : tant que l'aptitude n'est pas déclarée, le contrat demeure **sous condition résolutoire** et l'engagement reste juridiquement précaire. Programmer la visite tôt dans l'onboarding referme cette période d'incertitude.

Pour un poste à risques ou de nuit, la logique s'inverse totalement : l'affectation ne peut **pas débuter** avant l'avis d'aptitude. Faire commencer le salarié « en attendant » la visite constitue une affectation irrégulière, sans que la condition résolutoire puisse ici servir de filet de sécurité, puisqu'elle ne s'applique qu'aux examens postérieurs à l'embauche.

La bonne pratique consiste donc à **trancher d'abord la nature du poste** en s'appuyant sur l'inventaire des postes à risques, puis à caler la convocation avant ou après la prise de fonction en conséquence.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.326-1 du Code du travail	Moment de l'examen d'embauche et condition résolutoire
Art. L.326-4 du Code du travail	Postes à risques imposant l'examen préalable
Art. L.326-8 du Code du travail	Fiche d'examen médical et délai de communication
Art. L.326-10 du Code du travail	Temps d'examen assimilé à du temps de travail

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

Avant l'affectation pour un poste à risques ou de nuit ; dans les deux mois qui suivent pour les autres postes. Lorsque l'examen intervient après l'engagement, le contrat reste sous condition résolutoire jusqu'à la déclaration d'aptitude. L'examen est obligatoire dans tous les cas.

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.