Dans quel délai l'examen médical d'embauche doit-il être réalisé ?

Réponse courte

Le délai dépend du poste occupé. Pour un **poste à risques** (article L.326-4 du Code du travail) ou un **poste de travail de nuit**, l'examen doit être réalisé **avant l'embauche** : aucun délai postérieur n'est admis, l'affectation ne pouvant débuter sans avis d'aptitude préalable (article L.326-1).

Pour **tous les autres postes**, l'examen doit être réalisé **dans les deux mois** suivant l'embauche. Le point de départ est la **date d'embauche**, et non celle de la signature du contrat ; il se compute de quantième à quantième, sans suspension. Passé ce terme, l'employeur manque à son obligation de surveillance médicale et laisse subsister la condition résolutoire attachée à l'examen postérieur. Une fois l'examen fait, le médecin communique ses conclusions dans les **trois jours** au moyen de la fiche d'examen médical (article L.326-8).

Définition

Le **délai de l'examen d'embauche** est le laps de temps légal dans lequel le médecin du travail doit apprécier l'aptitude du salarié au poste. Il s'articule autour d'un principe unique — l'examen d'embauche est obligatoire pour tout salarié — décliné en deux régimes selon la nature du poste : antériorité stricte pour les postes sensibles, tolérance de deux mois pour les autres.

Ce délai se distingue du délai de **communication** des conclusions (trois jours), qui court à partir de l'examen lui-même et concerne la transmission de la fiche, non sa réalisation.

Conditions d’exercice

Un seul critère commande le délai : le poste relève-t-il ou non des catégories à surveillance renforcée.

Type de poste	Délai de l'examen
Poste à risques (art. L.326-4)	**Avant** l'embauche
Poste de travail de nuit	**Avant** l'embauche
Autres postes	Dans les **2 mois** de l'embauche
Communication des conclusions	**3 jours** après l'examen (art. L.326-8)

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

Modalités pratiques

Le respect du délai suppose d'anticiper la convocation et de conserver la trace de l'aptitude.

Élément	Règle
Point de départ	Date d'embauche (ou date d'affectation)
Délai postes ordinaires	2 mois pour convoquer et réaliser l'examen
Délai postes à risques / nuit	Aucun : examen préalable obligatoire
Statut du contrat dans l'intervalle	Condition résolutoire jusqu'à l'aptitude
Conservation	L'employeur garde la fiche d'examen au dossier

Pratiques et recommandations

Le principal risque tient au dépassement du délai de deux mois pour les postes ordinaires : au-delà, l'employeur ne satisfait plus à son obligation de surveillance médicale et laisse subsister une **condition résolutoire** au-delà du terme prévu, ce qui fragilise durablement la relation de travail et expose à un constat de manquement lors d'un contrôle de l'ITM.

Un second risque concerne les postes à risques ou de nuit : y faire débuter un salarié avant l'examen constitue une affectation irrégulière, dont les conséquences peuvent être lourdes en cas d'accident, la responsabilité de l'employeur étant alors directement engagée.

Le moyen le plus sûr d'écarter ces deux écueils consiste à intégrer la **convocation au service de santé au travail** dès la procédure d'embauche et à la caler avant la prise de fonction lorsque le poste l'exige.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.326-1 du Code du travail	Délais 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	Communication des conclusions dans les 3 jours
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'embauche pour les postes à risques et de nuit ; dans les deux mois qui suivent pour les autres postes. Les conclusions sont ensuite transmises dans les trois jours par la fiche d'examen médical. Le dépassement du délai laisse le contrat sous condition résolutoire.

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.