Un salarié peut-il commencer à travailler sur un poste à risques sans examen médical préalable ?

Réponse courte

Non. Pour un **poste à risques** au sens de l'article L.326-4 du Code du travail, l'examen médical d'embauche doit obligatoirement avoir lieu **avant** le début du travail (article L.326-1). Le salarié ne peut être affecté au poste tant que le médecin du travail n'a pas conclu à son **aptitude** sur la fiche d'examen médical.

Les conséquences ne sont pas seulement théoriques. Faire débuter un salarié « en attendant » la visite constitue une **affectation irrégulière**, la condition résolutoire — réservée aux examens postérieurs à l'embauche — ne pouvant servir ici de filet de sécurité. Occuper un salarié non examiné expose l'employeur à une **sanction pénale** (article L.327-2 : emprisonnement et/ou amende de 251 à 25 000 euros), outre la responsabilité civile en cas d'accident. La même règle vaut pour les postes de sécurité affectés sans examen.

Définition

Le **poste à risques** (art. L.326-4) est l'emploi exposant le salarié à une maladie professionnelle, à un risque spécifique d'accident, à des agents physiques, biologiques ou cancérigènes, ou dont l'activité peut mettre gravement en danger la sécurité d'autrui ou de tiers. Ces postes figurent sur un **inventaire** établi par l'employeur avec le médecin du travail.

L'**examen préalable** est la visite médicale qui, pour ces postes, précède nécessairement la prise de fonction et conditionne l'affectation. Sans avis d'aptitude, le salarié ne peut y être occupé.

Conditions d'exercice

L'affectation à un poste à risques est subordonnée à un avis d'aptitude antérieur, sans exception.

Situation	Affectation possible ?
Poste à risques, aptitude déclarée	Oui
Poste à risques, examen non réalisé	**Non** : affectation irrégulière
Poste à risques, avis d'inaptitude	Non : réaffectation à rechercher
Poste ordinaire	Oui, examen possible dans les 2 mois

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

Modalités pratiques

Le respect de l'antériorité repose sur l'identification du poste et sur la traçabilité de l'aptitude.

Élément	Règle
Base légale	Art. L.326-1 et L.326-4 du Code du travail
Condition d'affectation	Avis d'aptitude préalable du médecin du travail
Identification du poste	Inventaire des postes à risques (mise à jour ? 3 ans)
Communication	Fiche d'examen médical dans les **3 jours** (art. L.326-8)
Coût et temps	À la charge de l'employeur ; temps d'examen rémunéré

Pratiques et recommandations

Trois points méritent l'attention. D'abord, l'antériorité de l'examen n'est pas une formalité administrative mais une **condition de validité de l'affectation** : sans avis d'aptitude, la présence du salarié au poste est irrégulière dès le premier jour, quelle que soit la bonne foi de l'employeur.

Ensuite, l'enjeu de responsabilité est réel. Un incident survenant sur un poste à risques occupé sans examen préalable expose directement l'employeur, l'absence de contrôle médical préalable pouvant être retenue comme un manquement à son obligation de sécurité.

Enfin, la prévention passe par l'organisation interne : caler systématiquement la convocation au service de santé au travail **avant la date d'affectation** dès qu'un poste figure sur l'inventaire des postes imposant un examen préalable, et ne jamais laisser un salarié débuter au motif que la visite est « seulement » programmée.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.326-1 du Code du travail	Examen d'embauche préalable pour les postes à risques
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
Art. L.327-2 du Code du travail	Sanction pénale de l'employeur occupant un salarié non examiné

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

Aucune affectation à un poste à risques ne peut débuter avant l'avis d'aptitude du médecin du travail. La condition résolutoire, propre aux examens postérieurs à l'embauche, ne couvre pas ces postes. Le non-respect de l'antériorité engage la responsabilité de l'employeur.

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.