Quelle est la durée de validité de l'examen médical d'embauche ?

Réponse courte

Le Code du travail ne fixe **aucune durée de validité chiffrée** pour l'examen médical d'embauche. Pour un poste ordinaire, l'avis d'aptitude délivré reste valable **tant que le poste et l'état de santé du salarié n'évoluent pas** de manière significative. Il n'existe donc pas d'échéance automatique à laquelle l'examen d'embauche « expirerait ».

Sa validité prend fin lorsqu'un événement légal impose un nouvel examen : un **changement de poste** sensiblement différent comportant des risques (article L.326-2), l'échéance d'un **examen périodique** obligatoire pour certaines catégories — salariés de moins de 21 ans, postes à risques, salariés de nuit (article L.326-3) —, ou une reprise après une **absence de plus de six semaines** pour maladie ou accident (article L.326-6). Pour les postes à risques et de nuit, c'est la périodicité des examens, fixée par règlement grand-ducal, qui rythme le renouvellement de l'aptitude.

Définition

La **validité de l'examen d'embauche** correspond à la période durant laquelle l'avis d'aptitude porté sur la fiche d'examen médical continue de couvrir l'occupation du poste. À défaut de durée légale, cette validité est **fonctionnelle** : elle dure aussi longtemps que les conditions dans lesquelles l'aptitude a été appréciée demeurent inchangées.

Elle se distingue de la **périodicité des examens** (art. L.326-3), qui organise un suivi régulier pour les seules catégories de salariés soumises à surveillance renforcée et dont l'intervalle est fixé par règlement grand-ducal.

Conditions d'exercice

La validité de l'examen d'embauche cesse à la survenance de l'un des événements suivants.

Événement	Effet sur la validité
Changement de poste avec risques (art. L.326-2)	Nouvel examen décidé par le médecin
Examen périodique dû (art. L.326-3)	Renouvellement de l'aptitude
Reprise après > 6 semaines d'absence (art. L.326-6)	Examen de reprise possible
Poste ordinaire, situation inchangée	Validité maintenue, sans échéance fixe

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

Modalités pratiques

Le suivi de la validité repose sur la catégorie du salarié et sur la conservation des fiches.

Élément	Règle
Durée légale fixe	Aucune pour l'examen d'embauche
Périodicité	Fixée par règlement grand-ducal pour les catégories de l'art. L.326-3
Catégories suivies	< 21 ans, postes à risques, salariés de nuit
Conservation	L'employeur garde la fiche d'examen au dossier
Réexamen	Sur changement de poste, reprise ou décision du médecin

Pratiques et recommandations

Considérer l'aptitude d'embauche comme acquise pour la durée de l'occupation du poste, sans chercher une date de péremption qui n'existe pas dans le Code du travail pour les postes ordinaires.

Cartographier les salariés relevant d'un suivi périodique — moins de 21 ans, postes à risques, salariés de nuit — et tenir un échéancier des examens à renouveler, la périodicité étant fixée par règlement grand-ducal.

Déclencher un nouvel examen à chaque événement qui remet en cause les conditions d'aptitude : changement de poste sensiblement différent, reprise après plus de six semaines d'absence, ou toute évolution signalée par le médecin du travail.

Conserver l'ensemble des fiches d'examen au dossier du salarié, afin de pouvoir justifier à tout moment de la validité de l'aptitude en cas de contrôle de l'ITM.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.326-2 du Code du travail	Nouvel examen en cas de changement de poste
Art. L.326-3 du Code du travail	Examens périodiques et catégories concernées
Art. L.326-6 du Code du travail	Examen de reprise après absence de plus de 6 semaines
Art. L.326-8 du Code du travail	Fiche d'examen médical conservée par l'employeur

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

L'examen d'embauche n'a pas de durée de validité chiffrée : il vaut tant que le poste et l'état de santé restent inchangés. Un nouvel examen s'impose en cas de changement de poste, d'examen périodique dû ou de reprise après plus de six semaines d'absence. Les fiches doivent être conservées.

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.