L'examen médical d'embauche doit-il être renouvelé en cas de réembauche du même salarié ?

Réponse courte

En principe, oui. Une réembauche donne lieu à un **nouveau contrat de travail**, et l'article L.326-1 du Code du travail soumet **toute personne** briguant un poste à un examen médical d'embauche. Le simple fait d'avoir déjà été examiné lors d'un engagement antérieur ne dispense donc pas, par principe, d'un nouvel examen lors du réengagement.

Toutefois, le médecin du travail peut, en pratique, conclure à l'**aptitude sur la base de la dernière fiche d'examen médical** lorsque le nouveau poste est **similaire** au précédent et que la fiche demeure suffisamment récente : l'article L.326-2 admet ce raisonnement lors d'un changement d'employeur. La décision relève du médecin du travail, qui apprécie si les conditions d'aptitude restent réunies. En revanche, pour un **poste à risques** ou un **poste de nuit**, l'examen préalable garde son caractère obligatoire avant toute reprise de fonction.

Définition

La **réembauche** désigne le réengagement d'un salarié ayant déjà été lié à l'employeur par un contrat de travail antérieur, désormais rompu. Sur le plan de la surveillance médicale, elle s'analyse comme une nouvelle embauche appelant, par principe, un examen d'embauche.

La **fiche d'examen médical** (art. L.326-8) est le document qui porte l'aptitude ou l'inaptitude, sans diagnostic. C'est sur la fiche la plus récente que le médecin peut, le cas échéant, fonder une aptitude sans réexamen complet, si le poste est similaire.

Conditions d’exercice

Le renouvellement de l'examen dépend de la nature du poste et de la fraîcheur de la dernière fiche.

Situation de réembauche	Examen d'embauche
Poste à risques ou de nuit	Examen préalable obligatoire
Poste ordinaire, fiche récente et poste similaire	Aptitude possible sur la dernière fiche (art. L.326-2)
Poste ordinaire, poste différent ou fiche ancienne	Nouvel examen d'embauche
Décision finale	Appartient au **médecin du travail**

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

Modalités pratiques

La démarche consiste à interroger le médecin du travail plutôt qu'à présumer la validité de l'ancienne aptitude.

Élément	Règle
Base légale	Art. L.326-1 (principe) et L.326-2 (aptitude sur fiche)
Autorité compétente	Le médecin du travail apprécie l'opportunité d'un réexamen
Pièce de référence	Dernière fiche d'examen médical du salarié
Poste à risques / nuit	Antériorité de l'examen maintenue
Transmission entre employeurs	Avec l'accord du salarié (art. L.326-8)

Pratiques et recommandations

La logique à retenir tient en une phrase : une réembauche vaut **nouvelle embauche** au regard de la surveillance médicale, et le réflexe de saisir le service de santé au travail doit être identique à celui d'un premier recrutement. C'est le médecin du travail, et non l'employeur, qui décide s'il y a lieu de réexaminer ou de s'en tenir à la dernière fiche.

Lorsque le salarié reprend un **poste identique** peu de temps après son départ, il est utile de communiquer au médecin la précédente fiche d'aptitude : celui-ci pourra, s'il l'estime justifié, confirmer l'aptitude sans réexamen complet, ce qui accélère la reprise.

À l'inverse, dès que le poste comporte des risques ou relève du travail de nuit, aucune économie d'examen n'est admissible : l'avis d'aptitude préalable reste la condition de l'affectation, comme pour toute première embauche.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.326-1 du Code du travail	Examen d'embauche pour toute personne briguant un poste
Art. L.326-2 du Code du travail	Aptitude sur la dernière fiche si poste similaire
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 transmission entre employeurs

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

Une réembauche appelle en principe un nouvel examen d'embauche. Le médecin du travail peut toutefois conclure à l'aptitude sur la dernière fiche si le poste est similaire et la fiche récente. Pour un poste à risques ou de nuit, l'examen préalable reste obligatoire.

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.