L'affectation à un poste à risques nécessite-t-elle un avis d'aptitude préalable ?

Réponse courte

Oui. Au Luxembourg, aucun salarié ne peut être affecté à un **poste à risques** sans avoir passé, **avant l'embauche**, un examen médical concluant à son **aptitude** (article L.326-1 du Code du travail). Cette règle déroge au régime de droit commun, où l'examen d'embauche peut intervenir dans les deux mois suivant l'engagement.

Pour un poste à risques — comme pour le travail de nuit — l'examen est donc une **condition préalable à la prise de fonction** : tant que le médecin du travail n'a pas délivré l'avis d'aptitude, le salarié ne peut occuper le poste. L'objectif est d'éviter qu'une personne dont l'état de santé serait incompatible avec les expositions ou avec la sécurité des tiers ne soit exposée ou ne fasse courir un risque avant toute vérification. Cette exigence s'applique aussi aux élèves, étudiants et stagiaires affectés à un poste à risques.

Définition

L'**avis d'aptitude préalable** est la conclusion, formalisée par la fiche d'examen médical, par laquelle le médecin du travail atteste, avant l'affectation, que le salarié est apte à occuper le poste à risques envisagé. Il conditionne la régularité de l'affectation.

Contrairement au poste ordinaire, où le contrat peut être conclu sous condition résolutoire dans l'attente de l'examen, le poste à risques impose que l'aptitude soit **acquise en amont** : il n'existe pas de période de tolérance pendant laquelle le salarié pourrait déjà occuper le poste.

Conditions d'exercice

L'exigence d'antériorité distingue nettement le poste à risques du poste courant.

Type de poste	Moment de l'examen d'aptitude
Poste à risques	**Avant** l'affectation, aptitude préalable obligatoire
Poste de nuit	**Avant** l'embauche
Poste ordinaire	Dans les 2 mois de l'embauche (condition résolutoire)
Élèves, étudiants, stagiaires	Avant l'affectation si le poste est à risques

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

Modalités pratiques

L'aptitude préalable est délivrée par le médecin du travail et conditionne la prise de poste.

Élément	Règle
Base légale	Article L.326-1 du Code du travail
Délivrance	Fiche d'examen médical d'aptitude, sans diagnostic (art. L.326-8)
Effet	Sans avis d'aptitude, l'affectation au poste est irrégulière
Communication	Dans les 3 jours au salarié et à l'employeur
Coût et temps	À la charge de l'employeur ; temps assimilé à du temps de travail

Pratiques et recommandations

Convoquer le candidat au service de santé au travail **avant la date prévue de prise de poste**, en intégrant ce rendez-vous au processus de recrutement dès qu'un poste à risques est en jeu, afin que l'avis d'aptitude soit disponible le premier jour.

Reporter l'affectation effective au poste tant que la fiche d'aptitude n'a pas été délivrée : une prise de fonction anticipée rend l'affectation irrégulière, même si le salarié se révèle finalement apte.

Anticiper le délai de rendez-vous et d'examen dans le calendrier d'embauche, en particulier pour les recrutements urgents, une fonction de repli ne relevant pas d'un poste à risques pouvant être envisagée dans l'attente de l'avis.

Conserver la fiche d'aptitude au dossier du salarié comme preuve du respect de l'obligation préalable en cas de contrôle de l'ITM ou de contentieux.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.326-1 du Code du travail	Examen d'aptitude préalable pour les postes à risques
Art. L.326-4 du Code du travail	Définition du poste à risques
Art. L.326-8 du Code du travail	Fiche d'examen médical et secret médical
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

Pour un poste à risques, l'avis d'aptitude est une condition préalable à la prise de fonction, sans période de tolérance de deux mois. Il en va de même pour le travail de nuit. L'affectation avant avis d'aptitude est irrégulière.

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.