Quelles informations l'employeur doit-il fournir au service de santé au travail lors de l'embauche ?

Réponse courte

Au Luxembourg, l'employeur doit permettre au service de santé au travail de réaliser l'**examen médical d'embauche** en lui signalant chaque recrutement et en précisant le **poste envisagé** (article L.326-1 du Code du travail). L'objet de l'examen étant de déterminer l'**aptitude** au poste, le médecin doit connaître la **nature des fonctions** et, surtout, si le poste figure parmi les **postes à risques** ou de nuit — cette qualification imposant un examen **avant l'embauche**.

Ces éléments découlent de l'**inventaire des postes à risques** (article L.326-4) et du droit d'accès du médecin aux informations sur les **procédés, produits et substances** utilisés (article L.325-3). En pratique, l'employeur communique l'identité du salarié, la date d'entrée, l'intitulé et les caractéristiques du poste ainsi que les **risques associés**, afin que le médecin fixe le type et le moment d'examen adaptés.

Définition

Les **informations d'embauche** transmises au service de santé au travail sont les données permettant au médecin du travail d'organiser l'examen d'embauche et d'apprécier l'aptitude du salarié au poste envisagé. Elles portent sur le salarié et sur les caractéristiques du poste.

Ces informations conditionnent le **moment** de l'examen : préalable pour un poste à risques ou de nuit, dans les deux mois pour les autres postes. Une qualification exacte du poste est donc indispensable pour éviter d'affecter un salarié à un poste à risques sans avis d'aptitude préalable.

Conditions d’exercice

Les informations à fournir couvrent le salarié et son futur poste.

Information	Utilité
Identité et date d'entrée	Organiser la convocation à l'examen
Intitulé et nature du poste	Apprécier l'aptitude au poste envisagé (art. L.326-1)
Qualification poste à risques / de nuit	Déterminer si l'examen est préalable (art. L.326-4)
Risques, procédés et substances	Adapter l'examen aux expositions (art. L.325-3)

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

Modalités pratiques

La communication des informations précède ou accompagne l'embauche selon le poste.

Élément	Règle
Base légale	Art. L.326-1 du Code du travail
Moment de l'examen	Avant l'embauche (poste à risques / de nuit), sinon dans les 2 mois
Support des risques	Inventaire des postes à risques (art. L.326-4)
Accès du médecin	Informations sur procédés, produits, substances (art. L.325-3)
Objet	Déterminer l'aptitude ou l'inaptitude au poste envisagé

Pratiques et recommandations

Signaler chaque embauche au service de santé au travail dès la signature du contrat, en indiquant précisément l'intitulé et les caractéristiques du poste : c'est cette description qui détermine si l'examen doit être préalable ou peut intervenir dans les deux mois.

Qualifier sans ambiguïté les postes à risques et de nuit à partir de l'inventaire : une qualification omise conduit à affecter le salarié sans examen préalable, ce qui rend l'affectation irrégulière et engage la responsabilité de l'employeur en cas d'incident.

Documenter les expositions et les procédés du poste au bénéfice du médecin du travail : ces informations, auxquelles il a un droit d'accès, permettent d'adapter l'examen aux risques réels et de fiabiliser l'avis d'aptitude.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.326-1 du Code du travail	Examen d'embauche et aptitude au poste envisagé
Art. L.326-4 du Code du travail	Inventaire et qualification des postes à risques
Art. L.325-3 du Code du travail	Accès du médecin aux informations sur les procédés et produits
Art. L.326-8 du Code du travail	Fiche d'examen médical communiquée à l'employeur

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

Lors de l'embauche, l'employeur signale le recrutement au service de santé au travail et décrit le poste envisagé, en précisant s'il s'agit d'un poste à risques ou de nuit. Cette qualification détermine si l'examen doit être préalable à l'affectation. Le médecin apprécie l'aptitude au regard du poste et des risques communiqués.

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.