

L'employeur peut-il consulter le dossier médical d'un salarié ?

Réponse courte

Au Luxembourg, **l'employeur n'a aucun accès au dossier médical du salarié**. Le secret médical, protégé par l'article 458 du Code pénal, interdit toute communication d'informations médicales individuelles sans le consentement exprès du salarié. Le médecin du travail ne peut révéler à l'employeur ni les pathologies, ni les traitements, ni les résultats d'examens médicaux.

L'employeur reçoit uniquement du médecin du travail une **fiche d'examen médical mentionnant l'aptitude ou l'inaptitude** du salarié pour le poste concerné, sans aucune indication de diagnostic. Cette fiche constitue le seul document médical auquel l'employeur a légalement accès dans le cadre de la surveillance médicale obligatoire. Le secret médical doit être strictement observé conformément à l'article L.326-8 du Code du travail.

Si l'employeur souhaite obtenir des informations médicales complémentaires, **toute demande doit passer par le salarié**, qui reste libre d'autoriser ou de refuser la transmission de certaines données de santé. Cette autorisation doit être donnée par écrit, de manière libre et éclairée. Le salarié peut délier le professionnel de santé du secret médical pour des informations spécifiques et circonstanciées uniquement.

Toute collecte, consultation ou conservation de **données médicales par l'employeur en dehors du cadre légal** constitue une violation du secret professionnel et expose l'employeur à des sanctions pénales (emprisonnement de 8 jours à 6 mois et amende de 500 € à 5 000 €), des sanctions civiles (dommages et intérêts) et des sanctions administratives de la Commission nationale pour la protection des données (CNPD).

Définition

Le **dossier médical du salarié** regroupe l'ensemble des informations de santé recueillies par le médecin du travail ou tout autre professionnel de santé dans le cadre de la surveillance médicale en entreprise. Il comprend les résultats des examens médicaux, les diagnostics, les prescriptions, les antécédents médicaux, les capacités de travail et toute information relative à l'état de santé du salarié. Ce dossier est distinct du dossier administratif détenu par l'employeur et relève du secret médical protégé par le Code pénal luxembourgeois.

Questions fréquentes

Comment l'employeur peut-il obtenir des informations médicales complémentaires ?

Toute demande d'informations médicales complémentaires doit passer par le salarié, qui reste libre d'autoriser ou de refuser la transmission. Cette autorisation doit être donnée par écrit, de manière libre et éclairée. Le salarié peut délier le professionnel de santé du secret médical pour des informations spécifiques et circonstanciées uniquement.

L'employeur peut-il consulter le dossier médical d'un salarié au Luxembourg ?

Non, l'employeur n'a aucun accès au dossier médical du salarié au Luxembourg. Le secret médical, protégé par l'article 458 du Code pénal, interdit toute communication d'informations médicales individuelles sans le consentement exprès du salarié. L'employeur reçoit uniquement une fiche d'examen médical du médecin du travail mentionnant l'aptitude ou l'inaptitude, sans aucune indication de diagnostic.

Quelles informations médicales l'employeur peut-il légalement obtenir ?

L'employeur peut uniquement recevoir la fiche d'examen médical établie par le médecin du travail, qui indique seulement l'aptitude ou l'inaptitude du salarié pour le poste concerné. Cette fiche ne contient aucun diagnostic, aucune information sur les pathologies, les traitements ou les résultats d'examens médicaux. C'est le seul document médical auquel l'employeur a légalement accès.

Quelles sont les sanctions en cas de violation du secret médical par l'employeur ?

La violation du secret médical expose l'employeur à des sanctions pénales (emprisonnement de 8 jours à 6 mois et amende de 500 € à 5 000 € selon l'article 458 du Code pénal), des sanctions civiles (dommages et intérêts) et des sanctions administratives de la Commission nationale pour la protection des données (CNPD). Toute collecte ou consultation de données médicales en dehors du cadre légal constitue une infraction.

Conditions d'exercice

L'**interdiction absolue** pour l'employeur d'accéder au dossier médical découle de l'article 458 du Code pénal luxembourgeois, qui sanctionne la violation du secret professionnel, et de l'article L.326-8 du Code du travail qui impose au médecin du travail l'observation stricte du secret médical. Le médecin du travail ne peut communiquer à l'employeur que l'aptitude ou l'inaptitude du salarié pour le poste envisagé, **sans indication de diagnostic**.

Le salarié peut délier le professionnel de santé du secret médical par **consentement exprès, libre et éclairé**, donné par écrit. Cette autorisation doit être circonstanciée et porter sur des informations spécifiques. En l'absence de consentement du salarié, aucune information médicale ne peut être transmise à l'employeur, même en cas d'inaptitude ou de besoin de reclassement professionnel.

Les **données de santé** constituent des données sensibles au sens du Règlement général sur la protection des données (RGPD) et de la loi luxembourgeoise du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel. Leur traitement par l'employeur est strictement limité aux cas prévus par la loi et doit respecter les principes de nécessité, de proportionnalité et de finalité.

Modalités pratiques

Dans le cadre de la **surveillance médicale obligatoire**, le médecin du travail établit après chaque examen médical (embauche, périodique, reprise) une fiche d'examen médical transmise au salarié et à l'employeur. Cette fiche mentionne uniquement l'aptitude ou l'inaptitude du salarié pour le poste concerné, sans aucune précision sur la nature des pathologies, des traitements ou des résultats d'examens médicaux.

L'employeur **conserve les fiches d'examen médical** conformément aux modalités fixées par règlement grand-ducal, mais ne peut en aucun cas demander, consulter ou conserver d'autres documents médicaux (certificats médicaux détaillés, résultats d'examens, prescriptions, dossiers de soins). En cas de changement d'employeur, la transmission de la fiche d'examen médical entre employeurs nécessite l'accord préalable du salarié.

Si l'employeur souhaite obtenir des **informations médicales complémentaires** pour adapter un poste de travail ou organiser un reclassement, il doit s'adresser au médecin du travail qui évalue la situation médicale et propose des aménagements sans révéler d'informations couvertes par le secret médical. Toute demande d'accès direct au dossier médical doit être adressée au salarié, qui décide librement d'autoriser ou non la transmission d'informations spécifiques.

Le médecin du travail ne peut transmettre spontanément des éléments du dossier médical à l'employeur, **sauf dans les cas strictement prévus par la loi**, notamment en cas de danger grave et imminent pour la santé publique et sous réserve du respect des procédures légales de levée du secret médical.

Pratiques et recommandations

Les **responsables RH et managers** doivent s'abstenir de toute demande d'accès ou de transmission d'informations médicales individuelles concernant un salarié. En cas de doute sur l'aptitude d'un salarié, l'employeur doit exclusivement se référer à l'avis du médecin du travail sans chercher à connaître les raisons médicales sous-jacentes.

Il est recommandé de **sensibiliser l'ensemble des acteurs RH** à la stricte séparation entre dossier administratif et dossier médical. Seules les fiches d'examen médical établies par le médecin du travail peuvent figurer dans le dossier du personnel. Aucun certificat médical détaillé, aucun résultat d'examen ni aucune information sur la nature des pathologies ne doit être conservé par l'employeur.

En cas d'**absence pour maladie**, l'employeur ne peut exiger du salarié qu'un certificat médical attestant de l'incapacité de travail et de sa durée, sans aucune indication sur la nature de la maladie ou du traitement. Le salarié transmet son certificat d'arrêt maladie à la Caisse nationale de santé (CNS) et, le cas échéant, une simple notification d'absence à l'employeur.

Pour les **aménagements de poste ou les procédures de reclassement**, l'employeur doit collaborer avec le médecin du travail qui évalue les capacités résiduelles du salarié et propose des adaptations sans révéler d'informations médicales. Le médecin du travail peut indiquer dans son avis des restrictions ou des contre-indications professionnelles (port de charges, travail en hauteur, exposition à certains produits) sans préciser le diagnostic médical justifiant ces restrictions.

La **Commission nationale pour la protection des données (CNPD)** peut être saisie en cas de traitement illicite de données de santé par l'employeur et prononcer des sanctions administratives. Le salarié dispose également de recours devant les juridictions civiles et pénales en cas de violation du secret médical.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article 458 du Code pénal luxembourgeois	Sanction de la violation du secret professionnel (emprisonnement de 8 jours à 6 mois et amende de 500 € à 5 000 €)
Article <u>L.326-8</u> du Code du travail	Obligation pour le médecin du travail d'observer strictement le secret médical - Transmission uniquement d'une fiche d'examen médical mentionnant l'aptitude ou l'inaptitude sans indication de diagnostic
Articles <u>L.321-1</u> à <u>L.327-13</u> du Code du travail	Titre II - Services de santé au travail - Organisation de la surveillance médicale et protection de la santé des salariés
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)	Règlement général sur la protection des données - Qualification des données de santé comme données sensibles nécessitant une protection renforcée
Loi luxembourgeoise du 1er août 2018	Loi relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel
Loi du 24 juillet 2014	Loi relative aux droits et obligations du patient - Droit d'accès au dossier médical et possibilité d'autoriser un tiers à y accéder
Commission nationale pour la protection des données (CNPD)	Autorité de contrôle en matière de protection des données personnelles - Compétence pour sanctionner les violations

La violation du secret médical par un employeur constitue une **infraction pénale** sanctionnée par l'article 458 du Code pénal luxembourgeois. Outre les sanctions pénales, l'employeur s'expose à des sanctions civiles (dommages et intérêts au profit du salarié) et à des sanctions administratives prononcées par la CNPD. Le respect absolu du secret médical est impératif dans toutes les relations entre l'employeur et les services de santé au travail.

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.