

Quelles informations le médecin du travail peut-il transmettre à l'employeur ?

Réponse courte

Le médecin du travail ne transmet à l'employeur que **l'avis d'aptitude ou d'inaptitude** du salarié à son poste, accompagné si nécessaire de **restrictions ou aménagements** concrets. Ces informations figurent sur la **fiche d'examen médical** transmise dans les trois jours suivant l'examen, sans aucune indication diagnostique.

Aucune donnée médicale ne peut être communiquée : ni la pathologie, ni le diagnostic, ni le traitement, ni les antécédents médicaux. Le secret médical protège intégralement ces informations. L'employeur reçoit uniquement les éléments nécessaires à l'organisation du travail : aptitude, inaptitude, restrictions d'activité, aménagements de poste ou besoin de reclassement.

Le médecin du travail exerce sa fonction en **indépendance professionnelle** complète vis-à-vis de l'employeur et du salarié. Il ne peut vérifier le bien-fondé des congés de maladie. Toute violation du secret médical expose l'employeur et le médecin à des sanctions pénales et disciplinaires.

Les responsables RH doivent limiter strictement la collecte et la conservation aux seules informations officiellement transmises par fiche d'examen médical. Aucune demande d'information médicale complémentaire n'est autorisée auprès du médecin du travail ou du salarié.

Définition

Le **médecin du travail** au Luxembourg assure la surveillance médicale des salariés dans le cadre de la prévention des risques professionnels. Il agit comme professionnel de santé soumis au **secret médical** protégé par le Code pénal luxembourgeois.

La **fiche d'examen médical** constitue le seul document de liaison entre le médecin du travail et l'employeur. Elle mentionne l'aptitude ou l'inaptitude au poste envisagé, sans indication de diagnostic. Le modèle et les modalités de conservation sont déterminés par règlement grand-ducal.

Les **aménagements de poste** désignent les adaptations concrètes recommandées par le médecin du travail (horaires, équipements, tâches) sans référence à une pathologie médicale. Ces recommandations visent uniquement à permettre l'exercice des fonctions dans des conditions compatibles avec l'état de santé du salarié.

Questions fréquentes

Comment le médecin du travail communique-t-il ses conclusions à l'employeur ?

Le médecin du travail communique ses conclusions au moyen d'une fiche d'examen médical transmise dans les trois jours suivant l'examen. Cette fiche mentionne uniquement l'aptitude ou l'inaptitude au poste, et le cas échéant, les restrictions spécifiques, aménagements nécessaires ou la nécessité d'un reclassement, sans jamais révéler d'informations médicales.

L'employeur peut-il demander des informations médicales complémentaires au médecin du travail ?

Non, il est formellement interdit à l'employeur de solliciter des informations médicales complémentaires auprès du médecin du travail. Le secret médical protège intégralement le diagnostic, la pathologie, les traitements et les antécédents médicaux. L'employeur ne peut recevoir que les éléments nécessaires à l'organisation du travail contenus dans la fiche d'examen médical.

Quelles informations le médecin du travail peut-il légalement transmettre à l'employeur au Luxembourg ?

Le médecin du travail ne peut transmettre à l'employeur que l'avis d'aptitude ou d'inaptitude du salarié à son poste, accompagné si nécessaire de restrictions ou aménagements concrets. Ces informations figurent sur la fiche d'examen médical transmise dans les trois jours suivant l'examen, sans aucune indication diagnostique ni donnée médicale.

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 100 à 500 euros selon l'article 458 du Code pénal), des sanctions disciplinaires par l'ITM, et des sanctions civiles (dommages et intérêts en faveur du salarié). Les responsables RH doivent donc strictement respecter la confidentialité des données de santé.

Conditions d'exercice

Le médecin du travail exerce en **toute indépendance professionnelle** vis-à-vis de l'employeur, de l'entreprise et du salarié. Cette indépendance garantit l'objectivité des avis médicaux et le respect du secret médical.

Les informations transmissibles sont **strictement limitées** par la loi :

- **Aptitude ou inaptitude** au poste de travail
- **Restrictions d'activité** concrètes (sans justification médicale)
- **Aménagements de poste** nécessaires (adaptations matérielles ou organisationnelles)
- **Nécessité de reclassement** professionnel interne

Le médecin du travail ne peut **jamais communiquer** :

- La nature de la pathologie ou du diagnostic
- Les traitements médicaux en cours
- Les antécédents médicaux
- Les résultats d'examens complémentaires
- Toute information relevant de la vie privée du salarié

Cette limitation s'applique **même avec l'accord** du salarié, car le secret médical protège tant la personne concernée que la confiance générale dans le système de santé.

Modalités pratiques

Transmission de la fiche d'examen médical

Le médecin du travail communique ses conclusions au salarié et à l'employeur dans les **trois jours** suivant l'examen ou l'obtention des résultats d'examens complémentaires, au moyen d'une fiche d'examen médical.

Cette fiche mentionne :

- **L'aptitude** pour le poste envisagé, ou
- **L'inaptitude** au poste de travail

Le cas échéant, elle précise :

- Les **restrictions spécifiques** (par exemple : port de charges limité à 10 kg, travail en hauteur déconseillé)
- Les **aménagements nécessaires** (horaires adaptés, équipements ergonomiques, réorganisation des tâches)
- La **nécessité d'un reclassement** interne vers un autre poste

Procédure en cas d'inaptitude

Lorsque le médecin du travail constate une inaptitude, il informe le salarié et l'employeur par **lettre recommandée** indiquant les voies et délais de recours. Sauf danger immédiat, l'inaptitude ne peut être constatée qu'après :

- Une **étude du poste** et des conditions de travail
- Une **visite du poste** en présence du salarié et de l'employeur si nécessaire
- Un **réexamen après deux semaines** le cas échéant

L'étude du poste porte sur les possibilités de mutation et d'adaptation du poste, avec des propositions concrètes que l'employeur doit prendre en considération.

Conservation et traitement des fiches

L'employeur conserve les fiches d'examen médical selon les modalités fixées par règlement grand-ducal. Les responsables RH doivent :

- Limiter l'accès aux fiches médicales aux seules personnes habilitées
- Utiliser des canaux sécurisés pour tout échange
- Respecter la confidentialité des données de santé conformément au RGPD

Le salarié est informé du contenu de l'avis transmis à l'employeur et peut en obtenir une copie.

Pratiques et recommandations

Pour les responsables RH

Les responsables RH doivent strictement limiter leurs actions aux informations contenues dans la fiche d'examen médical. Il est **formellement interdit** de :

- Solliciter des informations médicales complémentaires auprès du médecin du travail
- Interroger le salarié sur sa pathologie ou son traitement
- Tenter d'obtenir des précisions diagnostiques
- Contacter directement le médecin traitant du salarié

En cas de restriction ou d'aménagement recommandé, l'employeur met en œuvre les adaptations sans chercher à connaître les raisons médicales. L'échange avec le médecin du travail porte uniquement sur les aspects **organisationnels et matériels** de l'aménagement.

Sécurisation des données

Les fiches d'examen médical constituent des **données de santé** soumises au régime strict du RGPD. Les responsables RH doivent :

- Conserver ces documents dans des espaces sécurisés (physiques ou numériques)
- Limiter les accès aux personnes strictement habilitées
- Ne pas inclure ces informations dans le dossier administratif classique
- Respecter les durées de conservation réglementaires

Les échanges par email concernant des avis médicaux doivent utiliser des moyens sécurisés (cryptage, plateformes dédiées).

En cas de doute

Face à une situation complexe, les responsables RH peuvent :

- Solliciter un avis juridique spécialisé en droit du travail luxembourgeois
- Consulter la **Direction de la santé**, division de la Santé au travail
- S'adresser à l'**Inspection du travail et des mines (ITM)**
- Contacter la **Commission nationale pour la protection des données (CNPD)** pour les questions relatives au RGPD

Il est préférable de demander conseil plutôt que de risquer une violation du secret médical aux conséquences graves.

Cadre juridique

Référence	Objet
Code du travail luxembourgeois	
Article L.325-2	Indépendance professionnelle du médecin du travail. Interdiction de vérifier le bien-fondé des congés de maladie
Article L.326-8	Communication des conclusions du médecin du travail au moyen d'une fiche d'examen médical mentionnant l'aptitude ou l'inaptitude sans indication de diagnostic. Obligation stricte du respect du secret médical
Article L.326-9	Procédure de constatation d'inaptitude : étude du poste, visite, réexamen après deux semaines. Information par lettre recommandée avec voies et délais de recours
Code pénal luxembourgeois	
Article 458	Protection du secret professionnel médical. Sanction pénale en cas de révélation de secrets confiés par état ou profession (emprisonnement de 8 jours à 6 mois et amende de 100 à 500 euros)
Protection des données	
Loi du 1er août 2018	Organisation de la Commission nationale pour la protection des données et mise en œuvre du RGPD. Protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel
RGPD (Règlement UE 2016/679)	Régime strict applicable aux données de santé. Interdiction de traiter des données médicales non strictement nécessaires à l'organisation du travail

Le non-respect du secret médical expose l'employeur à des sanctions **pénales** (article 458 du Code pénal), **disciplinaires** (par l'ITM) et **civiles** (dommages et intérêts en faveur du salarié). Les médecins du travail sont également soumis aux sanctions disciplinaires du Collège médical en cas de violation du secret professionnel.

La transmission de fiches d'examen médical entre employeurs lors d'un changement d'employeur ne peut se faire **qu'avec l'accord explicite** du salarié.

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.