

Comment gérer la confidentialité des dossiers médicaux des salariés au Luxembourg ?

Réponse courte

La **confidentialité des dossiers médicaux** au Luxembourg repose sur une obligation absolue de secret protégée par le Code pénal et le Code du travail. Seul le **médecin du travail** peut accéder aux informations médicales des salariés. L'employeur ne reçoit que des informations sur **l'aptitude ou l'inaptitude** du salarié à occuper son poste, sans aucun détail sur le diagnostic ou le traitement médical.

Cette obligation s'impose à l'employeur, aux services RH et à tous les professionnels de santé. Le secret médical couvre l'ensemble des données relatives à la santé physique ou mentale du salarié. Toute violation expose à des **sanctions pénales** (emprisonnement de 8 jours à 6 mois et amende de 500 à 5.000 euros selon l'article 458 du Code pénal), des sanctions disciplinaires et des actions en réparation civile.

Les **certificats médicaux** transmis à l'employeur doivent se limiter à attester l'incapacité de travail sans indication de pathologie. Les dossiers médicaux sont conservés exclusivement par le service de santé au travail dans des conditions garantissant sécurité et confidentialité. Le traitement de ces **données sensibles** au sens du RGPD nécessite des mesures de sécurité renforcées, une traçabilité des accès et une documentation complète dans le registre des activités de traitement.

Définition

La **confidentialité des dossiers médicaux** désigne l'obligation légale de préserver le secret sur toute information relative à la santé d'un salarié, qu'elle provienne de la médecine du travail, de certificats médicaux, d'examens de santé ou de correspondances avec des professionnels de santé. Cette obligation protège les **données de santé** considérées comme des données sensibles par le RGPD.

Le dossier médical comprend tout document ou information permettant d'identifier l'état de santé physique ou psychique d'un salarié, y compris les données indirectement liées à la santé. Au Luxembourg, le secret médical est protégé par l'article 458 du Code pénal qui sanctionne pénalement toute personne dépositaire de secrets par état ou profession qui les révèle.

Questions fréquentes

Comment l'employeur doit-il sécuriser les données médicales qu'il reçoit ?

L'employeur doit mettre en place des circuits sécurisés avec contrôle d'accès strict, traçabilité des accès, formation du personnel au secret médical, et documentation dans le registre des activités de traitement RGPD. Les données doivent être chiffrées et leur accès limité aux seules personnes habilitées.

Que peuvent contenir les certificats médicaux transmis à l'employeur ?

Les certificats médicaux doivent se limiter à attester l'incapacité de travail, la durée de l'absence et éventuellement les restrictions d'activité, sans indication de la pathologie. Ils doivent être remis dans les 3 jours ouvrables et ne peuvent révéler aucun diagnostic médical.

Quelles sont les sanctions en cas de violation du secret médical au Luxembourg ?

La violation du secret médical expose à des sanctions pénales selon l'article 458 du Code pénal : emprisonnement de 8 jours à 6 mois et amende de 500 à 5.000 euros. S'ajoutent des sanctions disciplinaires, des actions en réparation civile, et des amendes RGPD pouvant atteindre 20 millions d'euros ou 4% du chiffre d'affaires.

Qui peut accéder aux dossiers médicaux des salariés au Luxembourg ?

Seul le médecin du travail peut accéder aux informations médicales des salariés. L'employeur et les services RH ne peuvent jamais consulter le contenu du dossier médical et ne reçoivent que des informations sur l'aptitude ou l'inaptitude du salarié à occuper son poste, sans aucun détail sur le diagnostic ou le traitement.

Conditions d'exercice

Le **médecin du travail** exerce sa fonction en toute indépendance professionnelle selon l'article L.325-2 du Code du travail. Il est le seul habilité à accéder, traiter et conserver les informations médicales des salariés. Le médecin du travail ne peut en aucun cas vérifier le bien-fondé des congés de maladie.

L'**employeur ne peut jamais** accéder au contenu du dossier médical ni demander la communication de données relatives aux pathologies ou traitements. Les échanges entre le médecin du travail et l'employeur se limitent strictement à l'aptitude ou l'inaptitude du salarié à occuper son poste, sans indication de diagnostic.

L'accès aux informations médicales par des tiers, y compris les services RH, n'est licite que sur la base d'un **consentement exprès, libre et éclairé** du salarié, et uniquement pour les données strictement nécessaires. Les membres de la délégation du personnel sont tenus au secret professionnel pour toutes informations confidentielles selon l'article L.415-2 du Code du travail.

Modalités pratiques

Le **dossier médical** du salarié est conservé exclusivement par le service de santé au travail (entreprise, interentreprises ou STM) dans des conditions garantissant sécurité et confidentialité conformément aux articles L.321-1 et suivants du Code du travail.

Les **certificats médicaux** transmis à l'employeur doivent se limiter à attester l'incapacité de travail, la durée de l'absence et éventuellement les restrictions d'activité, sans indication de la pathologie. Ces certificats doivent être remis dans les 3 jours ouvrables selon l'article L.121-6 du Code du travail (protection contre le licenciement en cas de maladie).

Toute conservation ou traitement de données médicales par l'employeur doit être **strictement limitée**, sécurisée et documentée dans le **registre des activités de traitement** conformément à la loi du 1er août 2018 relative à la protection des données. Les accès aux données médicales doivent être tracés et limités aux seules personnes habilitées.

Les procédures internes doivent prévoir des **circuits sécurisés** pour la réception et l'archivage des certificats médicaux, avec des mesures de contrôle d'accès strictes. Le personnel ayant accès à ces informations doit être formé au respect du secret médical et à l'obligation de confidentialité.

Pratiques et recommandations

Former les **équipes RH et les managers** à la gestion des informations médicales en insistant sur l'interdiction absolue de collecter, conserver ou transmettre des données de santé autres que celles strictement autorisées. Les procédures internes doivent être régulièrement mises à jour pour intégrer les évolutions légales.

Désigner un **réfèrent interne** (idéalement le délégué à la protection des données) chargé de veiller au respect des obligations de confidentialité et de tenir à jour la documentation relative aux traitements de données de santé.

Mettre en place des **mesures techniques et organisationnelles** appropriées pour garantir la sécurité des données de santé: contrôle d'accès physique et logique, chiffrement des données, sauvegardes sécurisées, procédures de destruction sécurisée.

Sensibiliser les salariés à leurs **droits en matière de confidentialité** et mettre à disposition une information claire sur les modalités de traitement de leurs données médicales. Informer les salariés qu'ils peuvent demander l'accès à leur dossier médical auprès du service de santé au travail.

Cadre juridique

Référence	Objet
Code pénal luxembourgeois	
Article 458	Secret professionnel: sanctions pénales (emprisonnement 8 jours à 6 mois, amende 500 à 5.000 euros) pour toute révélation de secrets confiés par état ou profession
Code du travail luxembourgeois	
Articles <u>L.321-1</u> et suivants	Organisation des services de santé au travail et surveillance médicale
Article <u>L.325-2</u>	Indépendance professionnelle du médecin du travail, interdiction de vérifier les congés de maladie
Articles <u>L.326-1</u> et suivants	Examens médicaux obligatoires, conservation des dossiers médicaux
Article <u>L.415-2</u>	Secret professionnel et obligation de confidentialité des délégués du personnel
Article <u>L.251-1</u> et suivants	Égalité de traitement et interdiction de discrimination (y compris fondée sur l'état de santé)
Protection des données	
Loi du 1er août 2018	Protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel (transposition RGPD)
RGPD - Article 9	Catégories particulières de données (dont données de santé): interdiction de principe sauf exceptions
RGPD - Article 32	Sécurité du traitement: mesures techniques et organisationnelles appropriées
RGPD - Article 5	Principes: licéité, loyauté, transparence, limitation des finalités, minimisation, exactitude, limitation de conservation

La violation de la confidentialité des dossiers médicaux constitue une **faute grave** pouvant justifier une sanction disciplinaire ou un licenciement, indépendamment de l'existence d'un préjudice pour le salarié. L'employeur doit veiller à la traçabilité des accès et à l'encadrement de tout traitement de données médicales.

Les données de santé étant des **données sensibles** au sens du RGPD, leur traitement nécessite des garanties renforcées. Une **analyse d'impact** peut être requise pour les traitements présentant des risques élevés. La **Commission nationale pour la protection des données (CNPD)** peut être saisie en cas de violation présumée.

Le non-respect des obligations de confidentialité expose l'employeur à un triple risque: pénal (poursuites sur base de l'article 458 du Code pénal), civil (dommages-intérêts pour préjudice moral et atteinte à la vie privée), et administratif (sanctions de la CNPD pouvant atteindre 20 millions d'euros ou 4% du chiffre d'affaires).

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.