

L'employeur peut-il exiger un questionnaire médical avant une mobilité internationale ?

Réponse courte

Un employeur **ne peut pas** imposer un questionnaire médical à un salarié avant une mobilité internationale, sauf si la loi impose une visite médicale préalable ou si la mission expose à des risques particuliers (article [L.312-1](#) du Code du travail). Seule la **médecine du travail** est habilitée à évaluer l'aptitude médicale.

L'employeur ne doit ni collecter, ni traiter les informations médicales, même avec le consentement du salarié. Il ne reçoit qu'un **avis d'aptitude ou d'inaptitude**, sans détail médical. La collecte par questionnaire est prohibée en vertu de la loi du 1er août 2018 (transposition du RGPD). Toute infraction expose à des **sanctions civiles, pénales et administratives** (CNPD).

Définition

La **mobilité internationale** désigne la situation dans laquelle un salarié est amené à exercer temporairement ou durablement son activité professionnelle hors du territoire luxembourgeois, dans le cadre d'un détachement ou d'une expatriation. Le **questionnaire médical** est un document visant à recueillir des informations sur l'état de santé du salarié, généralement dans le but d'évaluer son aptitude à occuper un poste spécifique.

Questions fréquentes

L'employeur peut-il collecter des données médicales ?

Non, l'employeur ne doit ni collecter, ni traiter les informations médicales, même avec le consentement du salarié. Il ne reçoit qu'un avis d'aptitude ou d'inaptitude, sans détail médical, conformément à la loi du 1er août 2018 transposant le RGPD au Luxembourg.

L'employeur peut-il exiger un questionnaire médical avant une mobilité internationale ?

Non, l'employeur ne peut pas imposer un questionnaire médical avant une mobilité internationale, sauf si la loi impose une visite médicale préalable ou si la mission expose à des risques particuliers (article L.312-1). Seule la médecine du travail est habilitée à évaluer l'aptitude médicale.

Que faire si la mission présente des risques sanitaires particuliers ?

Si la mission implique des risques spécifiques (agents biologiques, conditions climatiques extrêmes), l'employeur doit solliciter l'avis du médecin du travail. La visite médicale préalable est alors possible, mais exclusivement réalisée par le médecin du travail compétent.

Que risque l'employeur en cas de collecte illicite de données médicales ?

Toute collecte ou traitement direct de données médicales par l'employeur, y compris par questionnaire, expose à des sanctions civiles, pénales et administratives. La CNPD peut intervenir et prononcer des amendes au titre du RGPD et de la loi du 1er août 2018.

Quelle base juridique encadre l'aptitude médicale au Luxembourg ?

La base repose sur l'article L.312-1 du Code du travail réservant l'évaluation à la médecine du travail, la loi modifiée du 1er août 2018 transposant le RGPD interdisant la collecte de données de santé par l'employeur, et la jurisprudence luxembourgeoise.

Qui est habilité à évaluer l'aptitude médicale d'un salarié ?

Seule la médecine du travail est habilitée à évaluer l'aptitude médicale du salarié. L'examen médical doit être réalisé exclusivement par le médecin du travail, qui communique uniquement un avis d'aptitude ou d'inaptitude à l'employeur sans détail clinique.

Conditions d'exercice

Au Luxembourg, l'employeur ne peut pas imposer un questionnaire médical à un salarié avant une mobilité internationale, sauf disposition légale expresse.

Situation	Règle applicable
Poste à risques particuliers	Visite médicale préalable possible, exclusivement par le médecin du travail
Mission sans risque spécifique	Aucun questionnaire médical autorisé
Données médicales	Collecte et traitement par l'employeur strictement interdits
Résultat communiqué	Avis d'aptitude ou d'inaptitude uniquement, sans détail médical

Modalités pratiques

Si la mission à l'étranger implique des risques spécifiques, l'employeur doit solliciter l'avis du médecin du travail.

Étape	Détail
Sollicitation du médecin du travail	En cas de risques spécifiques (agents biologiques, conditions climatiques extrêmes)
Examen médical	Réalisé exclusivement par le médecin du travail
Communication à l'employeur	Avis d'aptitude ou d'inaptitude uniquement
Interdiction de collecte	Aucun questionnaire médical, même avec consentement du salarié

Pratiques et recommandations

Ne jamais remettre de questionnaire médical aux salariés avant une mobilité internationale est une règle absolue. Toute démarche relative à l'évaluation de l'aptitude médicale doit être confiée exclusivement au service de santé au travail.

Informez le salarié de la nécessité d'une visite médicale préalable si la mission l'exige est admissible, mais l'employeur ne doit pas intervenir dans la collecte ou le traitement d'informations médicales. En cas de doute, il convient de solliciter l'avis du médecin du travail ou du délégué à la protection des données.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.312-1 Code du travail	Évaluation de l'aptitude médicale réservée à la médecine du travail
Loi modifiée du 1er août 2018	Interdiction de collecte et traitement de données de santé par l'employeur (RGPD)
Jurisprudence luxembourgeoise	Illicéité de la collecte directe d'informations médicales par l'employeur

L'employeur doit s'abstenir de toute collecte ou traitement direct de données médicales, y compris par le biais de questionnaires, sous peine de sanctions. Toute évaluation de l'aptitude médicale relève exclusivement de la médecine du 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.