Comment le secret médical est-il protégé en entreprise au Luxembourg ?

Réponse courte

Le **secret médical** en entreprise au Luxembourg est protégé par une **obligation légale stricte** imposée à tous les **professionnels de santé**, notamment le **médecin du travail**, de ne jamais divulguer à l'employeur ou à des tiers les **informations médicales** concernant un salarié. Seules les **conclusions d'aptitude ou d'inaptitude** peuvent être transmises à l'employeur, sans mention de la nature de la pathologie ou de détails médicaux.

L'employeur ne peut ni exiger ni obtenir d'**informations médicales confidentielles**, sauf **consentement exprès** du salarié, et toute collecte ou traitement de **données de santé** doit être strictement limitée à ce qui est nécessaire et légalement autorisé. Les **dossiers médicaux** sont conservés exclusivement par le médecin du travail, et toute **violation du secret médical** expose le professionnel à des **sanctions pénales** pouvant aller jusqu'à 6 mois d'emprisonnement et 25.000 euros d'amende.

Définition

Le **secret médical en entreprise** correspond à l'obligation légale pour tout **professionnel de santé**, y compris le **médecin du travail**, de ne jamais divulguer à l'employeur ou à des tiers les **informations médicales** concernant un salarié, obtenues dans l'exercice de ses fonctions. Cette obligation couvre toutes les **données relatives à l'état de santé**, au **diagnostic**, au **traitement** ou à l'**aptitude médicale** du salarié.

Le respect du secret médical vise à garantir la **confidentialité des informations de santé** et à protéger la **vie privée** du salarié. Cette protection s'applique indépendamment du type de **contrat de travail** ou du secteur d'activité, conformément aux principes d'**égalité de traitement** et de **non-discrimination**.

Questions fréquentes

L'employeur peut-il demander des informations médicales à ses salariés ?

Non, l'employeur ne peut ni exiger ni obtenir d'informations médicales confidentielles, sauf consentement exprès, libre et éclairé du salarié. Toute demande d'information médicale adressée au salarié doit être proscrite, sauf dans le cadre d'une procédure légale et avec l'accord du salarié.

Qu'est-ce que le secret médical en entreprise au Luxembourg et qui doit le respecter ?

Le secret médical en entreprise est l'obligation légale pour tout professionnel de santé, notamment le médecin du travail, de ne jamais divulguer à l'employeur les informations médicales concernant un salarié. Cette obligation couvre toutes les données relatives à l'état de santé, au diagnostic, au traitement ou à l'aptitude médicale du salarié.

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

Le médecin du travail ne peut transmettre à l'employeur que les conclusions d'aptitude ou d'inaptitude, sans jamais mentionner la nature de la pathologie, le diagnostic ou tout détail médical. Seule une fiche d'examen médical émargeant l'aptitude ou l'inaptitude peut être remise à l'employeur.

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

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

Toute violation du secret médical expose le professionnel à des sanctions pénales selon l'article 458 du Code pénal : de 8 jours à 6 mois d'emprisonnement et de 100 à 25.000 euros d'amende. L'employeur qui tente d'obtenir des informations médicales confidentielles s'expose également à des sanctions pénales, civiles et administratives.

Conditions d’exercice

Le **secret médical** s'impose à tous les médecins intervenant dans la **relation de travail**, notamment le **médecin du travail** et tout médecin consulté lors d'un **contrôle médical**. L'employeur ne peut exiger ni obtenir communication d' **informations médicales confidentielles**, sauf **consentement exprès, libre et éclairé** du salarié.

Le médecin du travail ne peut transmettre à l'employeur que des **conclusions d'aptitude ou d'inaptitude**, sans mentionner la nature de la pathologie, le diagnostic ou tout détail médical, conformément à l'article L.326-8 du Code du travail. Toute **violation du secret médical** expose le professionnel aux sanctions prévues par l'article 458 du Code pénal.

L'**égalité de traitement** entre salariés doit être respectée dans l'application du secret médical, sans discrimination fondée sur l'**état de santé**.

Modalités pratiques

Lors des **visites médicales obligatoires**, le médecin du travail remet à l'employeur une **fiche d'examen médical** émargeant l'aptitude ou l'inaptitude, **sans indication de diagnostic**, le secret médical devant être strictement observé. Pour un **arrêt de travail**, le certificat médical transmis à l'employeur ne doit comporter que la **durée de l'incapacité**, sans mention du motif médical.

En cas de **contrôle médical** diligenté par l'employeur, le médecin contrôleur ne peut communiquer à l'employeur que la confirmation ou non de l'**incapacité de travail**, sans révéler la pathologie. Les **dossiers médicaux** des salariés sont conservés sous la responsabilité exclusive du médecin du travail et ne peuvent être consultés par l'employeur.

Toute **collecte, conservation ou traitement de données de santé** par l'employeur doit être conforme au **RGPD** et à l'article L.261-1 du Code du travail, avec information préalable de la **délégation du personnel** et respect des finalités déclarées.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé à l'employeur de **sensibiliser les responsables RH** et les managers à la portée du secret médical et à l'interdiction de solliciter ou de conserver des **informations médicales** non strictement nécessaires à la **gestion administrative** des absences.

Toute demande d'information médicale adressée au salarié doit être proscrite, sauf dans le cadre d'une **procédure légale** et avec l'accord du salarié. Les échanges avec le **service de santé au travail** doivent se limiter à la réception des **avis d'aptitude ou d'inaptitude**.

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

Il est conseillé de **documenter les procédures internes** relatives à la gestion des données de santé, de former les équipes RH aux obligations légales, et de consulter le médecin du travail ou un **juriste spécialisé** en cas de doute sur la légalité d'une demande ou d'un traitement d'information médicale.

Cadre juridique

Code pénal luxembourgeois :

- **Article 458** : Sanctionne la révélation d'informations à caractère secret par toute personne en ayant connaissance de par sa profession (8 jours à 6 mois d'emprisonnement et 100 à 500 euros d'amende)

Code du travail luxembourgeois :

- **Article L.326-8** : Secret médical du médecin du travail et transmission des seules conclusions d'aptitude sans diagnostic
- **Article L.325-2** : Indépendance professionnelle du médecin du travail et interdiction de vérifier les congés de maladie
- **Articles L.261-1 à L.261-2** : Protection des données à caractère personnel dans le cadre des relations de travail et sanctions pénales

Législation protection des données :

- **Loi du 1er août 2018** relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel
- **Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)** : Articles 6 et 9 relatifs au traitement des données de santé
- **Commission nationale pour la protection des données** : Autorité de contrôle et de recours

L'employeur qui tente d'obtenir ou de conserver des **informations médicales confidentielles** s'expose à des **sanctions pénales** (article 458 du Code pénal), **civiles** et **administratives** (CNPD). Il est impératif de limiter tout traitement de **données de santé** à ce qui est strictement nécessaire et légalement autorisé, avec **information préalable** de la délégation du personnel et **traçabilité** des accès à ces données sensibles.

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.