L'employeur peut-il conserver les certificats médicaux dans le dossier du salarié ?

Réponse courte

Oui, mais seulement ce qui atteste l'incapacité et sa durée. Le certificat prévu par l'article L.121-6 est le justificatif de l'absence : le salarié doit avertir l'employeur **le jour même** de l'empêchement et lui soumettre le certificat **au plus tard le troisième jour** de son absence.

Ce document sert deux finalités précises — établir le droit au maintien de la rémunération et déclencher la protection contre le licenciement, qui court pendant **vingt-six semaines** à partir de la survenance de l'incapacité. Ces finalités justifient la conservation ; elles n'en justifient pas davantage.

Tout ce qui excède l'attestation d'incapacité relève des **données de santé**, dont l'article 9 du RGPD interdit le traitement par principe. Un diagnostic, une pathologie, une annotation sur l'état du salarié n'ont pas leur place dans le dossier, et leur présence constitue un traitement sans base licite.

Définition

Le **certificat médical d'incapacité** atteste que le salarié est hors d'état de travailler et indique la durée prévisible de cette incapacité. Il ne mentionne pas le motif médical, et n'a pas à le faire.

Le **dossier médical** est autre chose : il est constitué et détenu par le médecin du travail, couvert par le secret médical, et l'employeur n'en reçoit que l'avis d'aptitude issu de l'examen d'embauche (L.326-1).

Conditions d’exercice

La ligne de partage ne passe pas entre les documents mais entre les informations qu'ils contiennent.

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

Information	Conservable	Motif
Existence et durée de l'incapacité	Oui	Justificatif de l'absence et du maintien de la rémunération
Date de survenance de l'incapacité	Oui	Point de départ de la protection de vingt-six semaines
Diagnostic, pathologie, traitement	Non	Donnée de santé, traitement interdit par principe (RGPD, article 9)
Annotations de l'employeur sur l'état du salarié	Non	Traitement de données de santé sans base licite
Avis d'aptitude du médecin du travail	Oui	Document que l'employeur reçoit régulièrement
Dossier médical du salarié	Non	Détenu par le médecin du travail, couvert par le secret

Modalités pratiques

Le tri se fait à la réception : ce qui n'est pas conservable ne doit pas entrer dans le dossier.

Geste	Marche à suivre
Réception du certificat	Enregistrer la date de réception et la durée de l'incapacité
Certificat portant un diagnostic	Ne pas le recopier ni l'annoter ; en limiter l'accès
Accès	Réserver aux personnes chargées de la gestion des absences
Durée de conservation	Le temps de la gestion de l'absence, puis de la prescription salariale
Prolongations successives	Conserver la chronologie, qui détermine le terme des vingt-six semaines
Fin de la relation de travail	Purger, sauf litige en cours sur l'absence ou son indemnisation

Pratiques et recommandations

La protection contre le licenciement rend la date de réception décisive. L'employeur averti conformément au paragraphe 1er de l'article L.121-6, ou en possession du certificat, ne peut plus notifier de licenciement ni convoquer à l'entretien préalable — même pour motif grave — pendant vingt-six semaines. Savoir précisément quand l'avertissement a été reçu conditionne la régularité de toute décision ultérieure.

La séparation physique des certificats du reste du dossier est une précaution simple et efficace. Elle limite l'accès aux données de santé, facilite la purge, et se démontre immédiatement lors d'un contrôle de la CNPD.

Attention enfin aux copies dispersées. Un certificat transmis par courriel au responsable hiérarchique, puis au service paie, puis archivé, existe en trois exemplaires dont deux échappent à toute politique de conservation. Centraliser la réception règle le problème à la source.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.121-6 du Code du travail	Avertissement le jour même, certificat au plus tard le troisième jour, protection contre le licenciement pendant vingt-six semaines
RGPD, article 9	Interdiction de principe du traitement des données concernant la santé
RGPD, article 5, paragraphe 1, points c) et e)	Minimisation et limitation de la conservation
RGPD, article 32	Sécurité adaptée au risque, renforcée pour les données sensibles
Article L.326-1 du Code du travail	Examen médical d'embauche par le médecin du travail

Seules l'existence et la durée de l'incapacité se conservent ; le diagnostic est une donnée de santé que rien n'autorise à traiter. Enregistrez la date de réception du certificat : elle fixe le point de départ de la protection de vingt-six semaines.

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.