

L'entreprise doit-elle conserver les documents relatifs aux visites médicales ?

Réponse courte

Oui, l'entreprise doit conserver les documents relatifs aux visites médicales, tels que les convocations, attestations de présence et avis d'aptitude ou d'inaptitude, afin de justifier du respect de ses obligations en matière de santé et sécurité au travail.

Ces documents doivent être conservés pendant 5 ans à compter de leur émission, dans des conditions garantissant la confidentialité et la conformité au RGPD, sans jamais inclure d'informations médicales détaillées ou de diagnostics. L'accès doit être strictement limité aux personnes habilitées, et les documents doivent être détruits à l'issue du délai légal de conservation, sauf en cas de contentieux en cours.

Définition

Les documents relatifs aux visites médicales regroupent l'ensemble des pièces administratives produites ou reçues par l'employeur dans le cadre du suivi médical obligatoire des salariés. Cela comprend notamment les convocations, attestations de présence, avis d'aptitude ou d'inaptitude émis par le médecin du travail, ainsi que les correspondances liées à la surveillance médicale prévue par le Code du travail luxembourgeois.

Ces documents excluent toute information médicale confidentielle ou diagnostic, lesquels relèvent exclusivement du secret médical et sont conservés par le service de santé au travail.

Conditions d'exercice

L'employeur est tenu d'organiser des visites médicales pour les salariés conformément aux articles [L.312-1](#) à [L.312-7](#) du Code du travail. Ces visites sont obligatoires à l'embauche, périodiquement selon la catégorie de risque, et lors de la reprise après certaines absences (maladie, accident, maternité).

Le médecin du travail transmet à l'employeur uniquement les conclusions sur l'aptitude ou l'inaptitude du salarié au poste, sans communication de données médicales détaillées. L'employeur doit traiter et conserver uniquement les documents administratifs et les avis d'aptitude ou d'inaptitude, dans le respect du secret médical et de la protection des données à caractère personnel.

Modalités pratiques

La conservation des documents relatifs aux visites médicales est obligatoire afin de permettre à l'employeur de justifier du respect de ses obligations en matière de santé et sécurité au travail. Les avis d'aptitude ou d'inaptitude doivent être conservés pendant 5 ans à compter de leur émission, conformément à la prescription quinquennale de l'action en responsabilité de l'employeur (article 2262 du Code civil).

Les convocations et attestations de présence peuvent être conservées pendant la même durée. Les documents doivent être stockés de manière sécurisée, séparément du dossier médical détenu par le service de santé au travail, et leur accès doit être strictement limité aux personnes habilitées à traiter les questions de santé et sécurité.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de mettre en place une procédure interne de gestion et d'archivage des documents relatifs aux visites médicales, garantissant la confidentialité, la traçabilité et la conformité au RGPD. L'accès à ces documents doit être limité aux personnes chargées de la gestion du personnel et de la sécurité.

Les documents doivent être détruits à l'issue du délai légal de conservation, sauf en cas de contentieux en cours. Il est conseillé d'informer les salariés de la nature des documents conservés, de la durée de conservation et de leurs droits en matière de protection des données à caractère personnel.

Cadre juridique

- Code du travail luxembourgeois :
 - Articles [L.312-1](#) à [L.312-7](#) (surveillance médicale des salariés)
 - Article [L.414-1](#) (obligation générale de sécurité)
- Code civil luxembourgeois :
 - Article 2262 (prescription quinquennale)
- Loi modifiée 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), applicable au Luxembourg

L'employeur ne doit jamais conserver de documents contenant des informations médicales détaillées ou des diagnostics, ceux-ci relevant exclusivement du secret médical et du dossier détenu par le service de santé au travail. Toute conservation ou traitement de données médicales confidentielles par l'employeur constitue une violation du Code du travail et du RGPD.

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.