Quels documents de médecine du travail l'employeur peut-il conserver ?

Réponse courte

L'avis, jamais le dossier. L'examen médical d'embauche prévu par l'article L.326-1 est réalisé par le **médecin du travail**, qui constitue et conserve le dossier médical. L'employeur ne reçoit que la conclusion : l'aptitude au poste, éventuellement assortie de réserves ou d'aménagements.

Ce qu'il conserve légitimement se limite donc à trois pièces : la **convocation** ou la preuve de la demande d'examen, l'**avis d'aptitude** ou d'inaptitude reçu, et la **trace des mesures prises** lorsque l'avis en préconise.

Aucune durée n'est fixée par le Code du travail. La conservation se justifie tant que l'avis produit ses effets — c'est-à-dire tant que le salarié occupe le poste concerné — puis le temps des actions encore ouvertes après la fin de la relation. Tout ce qui relève du contenu médical, en revanche, échappe à l'employeur quelles que soient les circonstances.

Définition

L'**examen médical d'embauche** vise toute personne briguant un poste de travail. Il précède l'embauche pour le travail de nuit et les postes à risques ; pour les autres postes, il intervient dans les deux mois, le contrat étant alors conclu sous condition résolutoire (L.326-1).

Le **dossier médical** est constitué par le service de santé au travail. Il est couvert par le secret médical, et l'employeur n'y a aucun accès, quelles que soient les circonstances.

Conditions d’exercice

La ligne est nette : ce qui vient du médecin sous forme de conclusion peut être conservé, ce qui relève du contenu médical ne le peut pas.

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

Document	Conservable par l'employeur	Motif
Convocation à l'examen d'embauche	Oui	Preuve du respect de l'obligation
Avis d'aptitude ou d'inaptitude au poste	Oui	Document qui lui est destiné
Réserves ou aménagements préconisés	Oui	Nécessaires à l'organisation du poste
Compte rendu d'examen, résultats d'analyses	Non	Secret médical, données de santé
Diagnostic ou pathologie	Non	Traitement interdit par principe (RGPD, article 9)
Trace des mesures prises après un avis	Oui	Démontre la suite donnée aux préconisations

Modalités pratiques

Le classement décide de la conformité : les avis se rangent à part, avec un accès restreint.

Geste	Marche à suivre
Réception de l'avis	Enregistrer la date et la conclusion, sans recopier d'élément médical
Poste à risques	Documenter la périodicité des examens et les convocations successives
Aménagement préconisé	Consigner la mesure mise en œuvre et sa date
Accès	Réserver aux personnes chargées de l'affectation et de la sécurité
Fin de la relation	Purger, sauf action ouverte sur l'aptitude ou le reclassement
Document médical reçu par erreur	Ne pas l'archiver ; le retourner ou le détruire, et le documenter

Pratiques et recommandations

La confusion la plus fréquente vient des certificats transmis par le salarié lui-même. Un salarié qui remet spontanément un compte rendu médical ne rend pas ce document conservable : l'employeur n'a pas de base licite pour le traiter, et le conserver l'expose sans lui apporter aucun avantage.

L'avis d'aptitude mérite en revanche d'être conservé avec soin, car il conditionne l'affectation. Un salarié affecté à un poste sans avis, ou en méconnaissance de réserves, place l'employeur en difficulté sur le terrain de son obligation de sécurité — et c'est à lui de démontrer qu'il a respecté les préconisations.

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

Une pratique utile consiste à tenir un simple relevé des examens : salarié, poste, date de l'examen, conclusion, prochaine échéance. Il se produit immédiatement lors d'un contrôle et évite de fouiller des dossiers individuels contenant des pièces qui n'ont pas à s'y trouver.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.326-1 du Code du travail	Examen médical d'embauche par le médecin du travail, régime renforcé pour le travail de nuit et les postes à risques
Article L.326-4 du Code du travail	Définition des postes à risques
Article L.312-1 du Code du travail	Obligation d'assurer la sécurité et la santé des salariés
RGPD, article 9	Interdiction de principe du traitement des données de santé
RGPD, article 5, paragraphe 1, point c)	Minimisation des données collectées et conservées

L'employeur conserve l'avis d'aptitude et la trace des mesures prises, jamais le dossier médical, qui appartient au médecin du travail. Aucune durée n'est fixée : la conservation suit l'affectation au poste, puis les actions encore ouvertes.

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.