

Faut-il tenir un registre des examens de médecine du travail ?

Réponse courte

Aucun texte ne l'impose. Le Code du travail organise les **examens** — examen d'embauche pour toute personne briguant un poste de travail (L.326-1), régime renforcé pour le travail de nuit et les postes à risques (L.326-4) — sans prévoir de registre à tenir dans l'entreprise.

Ce qui doit pouvoir être démontré est l'**organisation du suivi** : que l'examen a été demandé, qu'il a eu lieu, et que l'avis reçu a été appliqué. Un simple relevé — salarié, poste, date de l'examen, conclusion, prochaine échéance — y suffit, et se produit immédiatement lors d'un contrôle.

Ce relevé ne doit contenir aucune donnée médicale. Le dossier médical est constitué et conservé par le **médecin du travail**, couvert par le secret ; l'employeur ne reçoit que l'avis d'aptitude, éventuellement assorti de réserves.

Définition

L'**examen d'embauche** conditionne l'affectation au poste. Il précède l'occupation effective et se répète selon la nature du poste.

Le **relevé de suivi** est un outil de gestion, non un registre légal. Il n'a pas de contenu imposé, mais il obéit au RGPD comme tout traitement : finalité, durée, accès restreint.

Conditions d'exercice

Ce qui se contrôle est la régularité du suivi, pas l'existence d'un document formel.

Élément	À démontrer	Base
Examen d'embauche	Qu'il a été demandé avant l'embauche pour un poste à risques ou de nuit, dans les deux mois sinon	L.326-1
Postes à risques	Que le régime renforcé a été appliqué	L.326-4
Travail de nuit	Que la surveillance particulière a été organisée	L.326-1
Avis d'aptitude reçu	Qu'il a été suivi d'effet	Obligation de sécurité (L.312-1)
Réserves ou aménagements	Que la mesure a été mise en œuvre, et à quelle date	L.312-1
Contenu médical	Rien : il reste chez le médecin du travail	Secret médical, RGPD, article 9

Modalités pratiques

Le relevé se tient pour répondre vite, non pour archiver : il pointe vers les pièces, il ne les remplace pas.

Colonne utile	Contenu
Salarié et poste occupé	Identification et rattachement au poste
Nature de l'examen	Embauche, poste à risques, travail de nuit, périodique
Date de la convocation	Preuve de la demande d'examen
Date de l'examen	Réalisation effective
Conclusion	Apte, apte avec réserves, inapte — sans détail médical
Prochaine échéance	Permet d'anticiper les convocations

Pratiques et recommandations

Le relevé est utile précisément parce qu'il n'est pas un registre légal : il peut être conçu pour répondre en quelques secondes aux deux questions posées lors d'un contrôle — les examens ont-ils eu lieu, et les avis ont-ils été suivis d'effet.

Aucune information médicale n'y a sa place. « Apte avec réserves » suffit ; le motif de la réserve relève du médecin. Un relevé qui mentionne une pathologie transforme un outil de gestion en traitement de données de santé, sans base licite.

L'échéance est ce qui protège réellement. Un salarié occupant un poste à risques dont l'examen périodique n'a pas été renouvelé place l'employeur en difficulté sur le terrain de son obligation de sécurité — et c'est le suivi des dates, non l'archivage des avis, qui l'évite.

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 30	Registre des traitements, où figure le relevé de suivi
Article L.614-4 du Code du travail	Communication des documents à l' ITM lors d'un contrôle

Aucun registre des visites médicales n'est imposé : un relevé de suivi sans donnée médicale suffit et se produit immédiatement. Le dossier médical reste chez le médecin du travail, l'employeur ne détenant que l'avis d'aptitude.

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.