

Faut-il un registre des visites médicales en entreprise ?

Réponse courte

La législation luxembourgeoise n'impose pas explicitement la tenue d'un registre des visites médicales en entreprise. Cependant, l'employeur doit pouvoir prouver qu'il a bien organisé la surveillance médicale de ses salariés, notamment en cas de contrôle de l'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)) ou de litige.

Il est donc fortement recommandé de documenter systématiquement la réalisation des visites médicales, par exemple via un registre, afin d'assurer la traçabilité et la preuve du respect des obligations légales. Ce registre doit garantir la confidentialité, la sécurité des données et respecter le RGPD.

Définition

Le registre des visites médicales est un document interne permettant de consigner la réalisation des examens médicaux obligatoires des salariés dans le cadre de la surveillance de la santé au travail. Il recense les visites médicales d'embauche, périodiques et de reprise, sans contenir d'informations médicales confidentielles. Ce registre vise à assurer la traçabilité des obligations légales de l'employeur en matière de santé au travail.

Conditions d'exercice

Au Luxembourg, l'employeur doit organiser la surveillance médicale des salariés conformément aux articles [L.312-1](#) à [L.312-8](#) du Code du travail et à la loi modifiée du 17 juin 1994 relative à la santé des travailleurs au travail. Cette obligation concerne tous les salariés exposés à des risques professionnels ou occupant des postes nécessitant une surveillance médicale particulière. La législation n'impose pas explicitement la tenue d'un registre, mais l'employeur doit pouvoir prouver le respect de ses obligations en cas de contrôle par l'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)) ou en cas de litige.

L'égalité de traitement entre les salariés doit être respectée lors de la gestion des visites médicales, conformément à l'article [L.241-1](#) du Code du travail. L'employeur doit également garantir la confidentialité des données et l'encadrement humain dans le traitement des informations relatives à la santé.

Modalités pratiques

Le registre, s'il est mis en place, doit mentionner pour chaque salarié : l'identité, la date de la visite médicale, la nature de la visite (embauche, périodique, reprise) et la décision d'aptitude ou d'inaptitude prononcée par le médecin du travail. Les informations médicales détaillées ou diagnostics ne doivent jamais y figurer, conformément au secret médical (article [L.121-6](#) du Code du travail).

Le registre peut être tenu sous format papier ou électronique, à condition de garantir la sécurité, la confidentialité et la traçabilité des données. L'accès doit être strictement limité aux personnes habilitées, telles que le service RH et le médecin du travail. Toute conservation ou traitement de données doit respecter les exigences du RGPD et les recommandations de la CNPD.

Pratiques et recommandations

Il est fortement recommandé de documenter systématiquement la réalisation des visites médicales, même si la tenue d'un registre formel n'est pas imposée par la loi. Cette pratique facilite la gestion des échéances, la préparation des contrôles de l'ITM et la défense de l'employeur en cas de contestation. L'intégration du registre dans le dossier individuel du salarié est conseillée, en veillant à limiter la durée de conservation des données conformément à l'article 5 du RGPD.

L'employeur doit informer les salariés de la finalité du registre et de leurs droits en matière de protection des données. Il est également recommandé de mettre en place des procédures internes pour garantir l'encadrement humain du traitement des données et la traçabilité des accès.

Cadre juridique

- Code du travail luxembourgeois :
 - Articles L.312-1 à L.312-8 (surveillance médicale des salariés)
 - Article L.312-2 (organisation des examens médicaux)
 - Article L.312-7 (justification des obligations en cas de contrôle)
 - Article L.241-1 (égalité de traitement)
 - Article L.121-6 (secret professionnel et confidentialité)
- Loi modifiée du 17 juin 1994 relative à la santé des travailleurs au travail
- Règlement (UE) 2016/679 (RGPD), notamment article 5 (principes relatifs au traitement des données)
- Recommandations de la Commission nationale pour la protection des données (CNPD)
- Jurisprudence luxembourgeoise sur la charge de la preuve de la réalisation des visites médicales

L'absence de registre ou de système de traçabilité expose l'employeur à des difficultés pour prouver le respect de ses obligations en matière de santé au travail, notamment lors d'un contrôle de l'ITM ou en cas d'accident du travail. Il est donc prudent de mettre en place un dispositif conforme à la réglementation sur la protection des données et d'assurer un encadrement humain du traitement.

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.