

Un employé RH peut-il accéder aux dossiers médicaux des salariés ?

Réponse courte

Non, un collaborateur RH ne peut pas accéder au **dossier médical** d'un salarié. Les **données de santé** constituent une **catégorie particulière de données** au sens de l'article **9 du RGPD** et sont en principe interdites de traitement par l'employeur. Seul le **médecin du travail** ou un professionnel soumis au **secret médical** peut détenir et exploiter ces informations.

L'employeur reçoit uniquement les **conclusions d'aptitude ou d'inaptitude** émises par le service de santé au travail, sans détail sur la pathologie. La confusion entre dossier RH et dossier médical est une source fréquente de **manquements graves** susceptibles d'une sanction CNPD. L'accès indu par un collaborateur RH peut en outre constituer une **violation du secret médical** et une faute grave.

Définition

Le **dossier médical du salarié** est l'ensemble des informations relatives à son état de santé détenues par le service de santé au travail (médecin du travail, infirmier) ou par les professionnels de santé extérieurs. Il comprend antécédents, examens, diagnostics, certificats et recommandations médicales. Ce dossier est distinct du **dossier administratif** tenu par le service RH, qui contient des éléments contractuels, disciplinaires et de rémunération. La séparation entre ces deux dossiers est impérative au regard du RGPD et de la législation sur le secret médical.

Questions fréquentes

À qui orienter un salarié pour un aménagement de poste médical ?

Toute demande ou situation impliquant des données de santé doit être systématiquement orientée vers le médecin du travail, y compris pour les aménagements de poste. Le RH ne peut pas traiter directement ces informations sensibles.

Le dossier médical doit-il être physiquement séparé du dossier RH ?

Oui, le dossier médical doit être physiquement et logiquement séparé du dossier administratif. Il ne doit jamais être stocké dans le SIRH et reste détenu exclusivement par le service de santé au travail, sous secret médical.

Quelles informations médicales l'employeur peut-il recevoir ?

L'employeur reçoit uniquement les conclusions d'aptitude ou d'inaptitude émises par le service de santé au travail, sans détail sur la pathologie. Pour les arrêts maladie, seul le certificat d'absence sans motif est remis aux RH.

Quelles sanctions en cas d'accès illégitime à un dossier médical ?

L'accès indu peut constituer une violation du secret médical (article 458 Code pénal) et une faute grave. L'employeur s'expose également à une amende administrative de la CNPD pour violation de l'article 9 du RGPD.

Qui est habilité à détenir les données médicales d'un salarié ?

Seul le médecin du travail ou un professionnel soumis au secret médical peut détenir et exploiter ces informations. L'article L.326-1 du Code du travail luxembourgeois protège le secret professionnel du médecin du travail.

Un employé RH peut-il accéder au dossier médical d'un salarié ?

Non, un collaborateur RH ne peut pas accéder au dossier médical. Les données de santé constituent une catégorie particulière au sens de l'article 9 du RGPD et sont en principe interdites de traitement par l'employeur.

Conditions d'exercice

L'article 9.1 RGPD interdit en principe le traitement des données de santé par l'employeur, qui ne peut recevoir que les conclusions d'aptitude émises par le service de santé au travail (art. [L.321-1](#) et [L.326-1](#) du Code du travail).

Condition	Détail
Interdiction de principe	Art. 9.1 RGPD interdit le traitement des données de santé
Exceptions	Obligations du droit du travail et de la sécurité sociale (art. 9.2.b)
Secret médical	Détention exclusive par le service de santé au travail
Information transmise	Uniquement les conclusions d'aptitude ou d'inaptitude
Conservation séparée	Dossier médical physiquement et logiquement séparé
Accès limité	Professionnels de santé uniquement

Modalités pratiques

Le dossier RH (contrats, paie, évaluations) et le dossier médical scellé au service de santé au travail sont strictement cloisonnés, seul l'avis d'aptitude et le certificat d'absence sans motif remontant au RH.

Étape	Détail
Dossier RH	Contrats, paie, évaluations, disciplinaire, formation
Dossier médical	Détenu par le service de santé au travail, scellé
Transmission	Seul l'avis médical d'aptitude remonte au RH
Arrêts maladie	Seul le certificat d'absence, sans motif, est remis au RH
Stockage	Dossier médical jamais stocké dans le SIRH
Durée	Dossier médical conservé selon les règles du service de santé

Pratiques et recommandations

Séparer strictement le dossier médical du dossier administratif, en s'assurant qu'aucun document médical détaillé ne circule dans le service RH ou ne soit archivé dans le SIRH.

Former les collaborateurs RH à la distinction entre avis d'aptitude et informations médicales, afin d'éviter toute collecte ou conservation illégitime.

Rappeler dans la charte interne que le simple fait de consulter un document médical appartenant à un salarié constitue une violation du secret médical et peut justifier une sanction disciplinaire.

Orienter systématiquement vers le médecin du travail toute demande ou situation impliquant des données de santé, y compris pour les aménagements de poste.

Documenter la gouvernance de ces données dans le registre des traitements et dans une procédure écrite accessible au DPO.

Cadre juridique

Le cadre juridique combine RGPD, droit du travail et secret médical.

Référence	Objet
Art. 9 RGPD	Traitement des catégories particulières de données (santé)
Art. 5 RGPD	Minimisation et limitation des finalités
Loi du 1er août 2018	Régime national et rôle de la CNPD
Art. <u>L.321-1</u> Code du travail	Service de santé au travail et médecine du travail
Art. <u>L.326-1</u> Code du travail	Secret professionnel du médecin du travail
Art. 458 Code pénal	Secret professionnel et sanctions pénales

Le médecin du travail est seul habilité à détenir et analyser les données médicales. L'employeur qui demanderait directement à son RH de consulter un certificat médical commet une faute pouvant entraîner une amende administrative de la CNPD et des poursuites pénales pour violation du secret médical.

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.