

Comment gérer les données du suivi médical des salariés au Luxembourg ?

Réponse courte

Les **données du suivi médical** sont des **données de santé** au sens de l'article **9 du RGPD** et sont traitées exclusivement par le **service de santé au travail**, sous la responsabilité du médecin du travail. L'employeur ne reçoit **aucune information médicale détaillée** : seules les **conclusions d'aptitude** ou **d'inaptitude**, éventuellement assorties de **recommandations d'aménagement de poste**, lui sont transmises.

L'employeur tient à jour la **traçabilité des examens obligatoires** (embauche, périodique, reprise) mais sans accéder au contenu médical. Il doit documenter cette organisation dans son **registre des traitements**, garantir la **confidentialité** des avis transmis et respecter le **secret médical** qui couvre l'ensemble du dossier détenu par le médecin du travail.

Définition

Le **suivi médical des salariés** est l'ensemble des examens, bilans et conseils fournis par le **service de santé au travail** tout au long de la relation d'emploi, dans le cadre de la prévention des risques professionnels. Il comprend l'examen d'embauche, les visites périodiques, les visites de reprise après absence prolongée et les examens en cas de poste à risque. Ces données sont couvertes par le secret médical et détenues exclusivement par les professionnels de santé, distinctement des données RH administratives.

Questions fréquentes

Comment gérer les données de suivi médical des salariés ?

Les données de suivi médical sont des données de santé au sens de l'article 9 du RGPD, traitées exclusivement par le service de santé au travail sous la responsabilité du médecin du travail. L'employeur ne reçoit aucune information médicale détaillée.

L'employeur doit-il tracer les visites médicales obligatoires ?

Oui, l'employeur tient à jour la traçabilité des examens obligatoires (embauche, périodique, reprise) sans accéder au contenu médical. Cette traçabilité doit figurer dans le registre des traitements et démontrer le respect des obligations de prévention.

Les managers peuvent-ils interroger un salarié sur sa visite médicale ?

Non, les managers doivent être formés à la confidentialité des informations médicales et à l'interdiction de solliciter le salarié sur l'objet de sa visite ou les résultats. Cette obligation découle du secret médical et de l'article 9 du RGPD.

Que faire en cas de recommandation d'aménagement de poste ?

L'employeur doit mettre en œuvre les recommandations transmises par le service de santé au travail dans le cadre d'une procédure formalisée, avec une traçabilité des mesures prises. Il ne reçoit que la recommandation, jamais le motif médical.

Quelles informations le service de santé au travail transmet-il à l'employeur ?

Seules les conclusions d'aptitude ou d'inaptitude sont transmises, éventuellement assorties de recommandations d'aménagement de poste. Le secret médical, prévu à l'article L.326-1 du Code du travail, couvre l'ensemble du dossier détenu par le médecin.

Qui est responsable du dossier médical au sens du RGPD ?

Le service de santé au travail est seul responsable du traitement médical, conformément à l'article L.321-1 du Code du travail. Les données de santé restent sous secret médical et ne sont jamais stockées dans le SIRH de l'employeur.

Conditions d'exercice

Le service de santé au travail (art. [L.321-1](#)) est seul responsable du traitement médical ; l'employeur ne reçoit que l'avis d'aptitude et les recommandations, dans le respect du secret médical (art. [L.326-1](#), art. 9 RGPD).

Condition	Détail
Responsable du traitement médical	Service de santé au travail, pas l'employeur
Données RH transmises	Uniquement avis d'aptitude et recommandations
Secret médical	Opposable à l'employeur et aux collègues
Finalité RH	Adaptation du poste et suivi des obligations légales
Conservation	Dossier médical conservé par le service de santé
Accès	Médecin et infirmier uniquement pour le dossier médical

Modalités pratiques

Les examens médicaux sont planifiés par le service de santé au travail, réalisés par le médecin du travail, et seul l'avis d'aptitude est transmis à l'employeur ; le dossier médical lui-même reste sous la responsabilité du service de santé.

Étape	Détail
Planification	Convocation aux examens par le service de santé
Examen	Réalisation par le médecin du travail
Avis	Transmission de la conclusion d'aptitude à l'employeur
Aménagement	Mise en œuvre par le RH si recommandations
Suivi RH	Tenue d'un registre des dates d'examens
Archivage	Dossier médical dans le service de santé, avis dans le dossier RH

Pratiques et recommandations

Maintenir une séparation étanche entre le dossier médical et le dossier RH, en n'archivant que les avis d'aptitude transmis officiellement par le service de santé au travail.

Tracer les rendez-vous de visite médicale dans un outil RH dédié, sans stocker d'éléments cliniques, afin de démontrer le respect des obligations de prévention.

Former les managers à la confidentialité des informations médicales et à l'interdiction de solliciter le salarié sur l'objet de sa visite ou les résultats.

Mettre en place une procédure formalisée pour la gestion des aménagements de poste recommandés, avec une traçabilité des mesures prises.

Documenter le tout dans le registre des traitements en distinguant clairement les données détenues par l'employeur et celles détenues par le service de santé au travail.

Cadre juridique

Les textes applicables combinent droit du travail, RGPD et secret médical.

Référence	Objet
Art. <u>L.321-1</u> Code du travail	Service de santé au travail
Art. <u>L.326-1</u> Code du travail	Secret professionnel du médecin du travail
Art. 9 RGPD	Traitement des données de santé
Art. 5 RGPD	Minimisation et finalité
Loi du 1er août 2018	Régime national et CNPD
Art. 458 Code pénal	Secret professionnel

Le suivi médical est une obligation de l'employeur mais les données médicales correspondantes ne lui appartiennent pas. Toute tentative d'accéder au dossier médical détenu par le service de santé au travail constitue une violation du secret médical et peut faire l'objet de poursuites pénales.

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.