L'employeur peut-il demander à connaître le motif d'un arrêt maladie ?

Réponse courte

Non, l'employeur ne peut **en aucun cas** exiger de connaître le motif médical d'un arrêt de travail. La **pathologie** du salarié relève du **secret médical** et constitue une **donnée de santé** au sens de l'article **9 du RGPD**, dont le traitement par l'employeur est en principe interdit.

Le salarié est uniquement tenu, en vertu de l'article **L.121-6 du Code du travail**, de **notifier son incapacité** le premier jour d'absence et de transmettre un **certificat d'incapacité de travail** au plus tard le troisième jour. Ce certificat mentionne la seule durée prévisible de l'absence, sans préciser ni le diagnostic, ni les traitements, ni les antécédents. Toute pression contraire est illicite et potentiellement discriminatoire.

Définition

Le **motif médical** d'un arrêt de travail est la cause sanitaire à l'origine de l'incapacité du salarié à exercer son activité professionnelle. Il s'agit d'une information médicale couverte par le secret professionnel du médecin et par le régime renforcé des **catégories particulières de données**. L'arrêt maladie lui-même est un événement administratif connu de l'employeur, mais la cause sous-jacente reste strictement confidentielle et protégée par le droit luxembourgeois et européen.

Questions fréquentes

Comment vérifier la réalité d'un arrêt maladie ?

L'employeur peut recourir à un médecin-contrôleur indépendant ou au médecin du travail pour toute vérification d'aptitude, sans solliciter le salarié directement. Ce contrôle est strictement encadré et ne donne accès qu'à l'avis d'aptitude.

L'employeur peut-il connaître le motif d'un arrêt maladie ?

Non, l'employeur ne peut en aucun cas exiger de connaître le motif médical d'un arrêt de travail. La pathologie relève du secret médical et constitue une donnée de santé au sens de l'article 9 du RGPD, dont le traitement est interdit.

Peut-on consigner des informations médicales dans le dossier RH ?

Non, la charte RH doit rappeler l'interdiction de consigner toute information médicale dans les dossiers du personnel, y compris sous forme de notes informelles. Cette consignation violerait l'article 9 du RGPD et le secret médical.

Qu'est-ce qu'impose l'article L.121-6 du Code du travail ?

L'article L.121-6 impose au salarié de notifier son incapacité le premier jour d'absence et de transmettre un certificat d'incapacité de travail au plus tard le troisième jour. Le certificat ne mentionne que la durée prévisible de l'absence.

Quelles sanctions pour un employeur exerçant une pression médicale ?

L'employeur s'expose à une sanction de la CNPD, à une action en discrimination du salarié fondée sur l'état de santé (article L.251-1 Code du travail) et, le cas échéant, à une action en réparation du préjudice moral subi.

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

Un manager peut-il interroger un salarié sur sa maladie ?

Non, toute pression pour obtenir des informations médicales est illicite et potentiellement discriminatoire. Les managers doivent être formés à ne pas interroger les salariés sur leurs pathologies, sous peine de sanction et d'action en discrimination.

Conditions d’exercice

L'article L.121-6 du Code du travail impose au salarié de prévenir son employeur le premier jour et de transmettre un certificat dans les trois jours, sans indication du motif médical, et l'article 9 RGPD interdit toute collecte complémentaire.

Condition	Détail
Information de l'absence	Le salarié prévient son employeur le premier jour
Certificat	Transmission dans les trois jours (art. L.121-6)
Contenu du certificat	Durée de l'incapacité, sans motif médical
Interdiction de questionnement	Aucun droit de demander la nature de la maladie
Contrôle médical	Possible uniquement via un médecin-contrôleur mandaté
Discrimination	Interdite sur la base de l'état de santé

Modalités pratiques

L'employeur se limite à la vérification formelle du certificat (date, durée, signature), sans relance ni question médicale, et passe obligatoirement par un médecin-contrôleur ou le médecin du travail pour toute vérification d'aptitude.

Étape	Détail
Réception de l'avis	Prise en compte administrative sans commentaire
Vérification formelle	Date, durée, signature du médecin
Absence de relance	Pas de demande de précisions médicales au salarié
Contrôle éventuel	Recours à un médecin-contrôleur indépendant
Entretien de reprise	Organisé sans évoquer la pathologie
Aménagements	Via le médecin du travail uniquement

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

Pratiques et recommandations

Accueillir l'avis d'incapacité du salarié de manière neutre et administrative, sans poser de question sur la nature de la maladie ni exiger de précisions complémentaires.

Former les managers à ne pas interroger les salariés sur leurs pathologies, car toute pression en ce sens peut constituer une discrimination fondée sur l'état de santé.

Utiliser le canal du médecin du travail ou d'un médecin-contrôleur pour toute question légitime relative à l'aptitude ou à la durée de l'incapacité, plutôt que de solliciter le salarié directement.

Rappeler dans la charte RH l'interdiction de consigner toute information médicale dans les dossiers du personnel, y compris sous forme de notes informelles.

Respecter le caractère confidentiel des échanges lors de l'entretien de reprise, en se concentrant sur les conditions pratiques du retour plutôt que sur la cause de l'absence.

Cadre juridique

Les textes applicables combinent Code du travail, RGPD et droit pénal.

Référence	Objet
Art. L.121-6 Code du travail	Notification de l'incapacité et certificat
Art. 9 RGPD	Traitement des données de santé
Art. 5 RGPD	Minimisation et finalité
Art. L.251-1 Code du travail	Non-discrimination, notamment fondée sur la santé
Loi du 1er août 2018	Régime national et CNPD
Art. 458 Code pénal	Secret professionnel

L'employeur qui exerce une pression pour obtenir des informations médicales détaillées s'expose à une sanction de la CNPD, à une action en discrimination du salarié et, le cas échéant, à une action en réparation du préjudice moral subi. Le respect du secret médical est un pilier fondamental de la relation de travail.

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.