

Le médecin du travail peut-il transmettre des données à l'employeur ?

Réponse courte

Non, le **médecin du travail** ne peut pas transmettre à l'employeur d'informations couvertes par le **secret médical**. Il ne lui communique que des **conclusions d'aptitude** : **apte**, **apte avec restrictions**, **inapte**, sans détail sur la pathologie ni sur les motifs médicaux.

Cette règle découle de la **loi du 17 juin 1994** relative à la santé au travail et du **secret professionnel** protégé par l'**article 458 du Code pénal**. Les données de santé sont également des **données sensibles** au sens de l'**article 9 du RGPD**, dont le traitement par l'employeur est strictement limité aux finalités expressément prévues par la loi.

Définition

Le **médecin du travail** exerce une mission de prévention au sein du **Service de santé au travail**. Il rencontre les salariés dans le cadre de visites médicales et rédige des **avis d'aptitude** à destination de l'employeur. Ces avis ne comportent que les **conclusions opérationnelles** nécessaires à la gestion du poste de travail. Le **dossier médical** reste conservé exclusivement par le médecin et n'est pas accessible à l'employeur, afin de préserver la confiance du salarié et le secret médical.

Conditions d'exercice

Le médecin du travail ne transmet que l'avis d'aptitude (apte, apte avec restrictions, inapte) sur la base de la loi du 17 juin 1994, sans information diagnostique, les données de santé étant protégées par l'article 9 RGPD et l'article 458 du Code pénal.

Condition	Détail
Secret médical	Aucune information diagnostique transmise
Avis d'aptitude	Conclusion opérationnelle uniquement
Base légale	Loi sur la santé au travail
Données sensibles	Traitement interdit à l'employeur sauf exception
Consentement du salarié	Requis pour toute communication supplémentaire
Traçabilité	Registre médical tenu par le médecin
Conservation	Dossier conservé par le Service de santé au travail

Modalités pratiques

La visite médicale débouche sur un avis écrit d'aptitude transmis à l'employeur, éventuellement assorti de restrictions sans cause médicale, le dossier restant archivé au Service de santé au travail et inaccessible aux managers.

Étape	Détail
Visite médicale	Examen par le médecin du travail
Constat	Évaluation de l'aptitude au poste
Avis écrit	Transmis à l'employeur sans détail médical
Restrictions	Aménagements recommandés sans cause
Contestation	Recours du salarié ou de l'employeur
Archivage	Dossier médical conservé par le SST
Confidentialité	Aucune diffusion aux managers

Pratiques et recommandations

Respecter strictement la limite posée par le secret médical : l'employeur ne doit jamais demander ni recevoir d'information sur la nature de la pathologie d'un salarié.

Traiter l'avis d'aptitude comme une donnée confidentielle réservée aux services RH habilités, et non comme une information ordinaire accessible aux managers.

Mettre en place un circuit sécurisé de transmission des avis médicaux entre le médecin du travail et le service RH, avec traçabilité des envois et des consultations.

Former les managers à ne pas poser de questions médicales et à respecter les restrictions d'aptitude sans chercher à en connaître la cause.

Documenter dans la notice RGPD le traitement des avis d'aptitude, leur durée de conservation et les personnes habilitées à y accéder, conformément à l'article 13 du RGPD.

Cadre juridique

Plusieurs textes structurent le régime du médecin du travail.

Référence	Objet
Règlement UE 2016/679 (RGPD)	Protection des données personnelles
Art. 9 RGPD	Traitement des données de santé
Loi du 1er août 2018	Mise en œuvre du RGPD au Luxembourg
Loi du 17 juin 1994	Services de santé au travail
Art. 458 Code pénal	Secret professionnel
Art. <u>L.326-1</u> Code du travail	Protection de la santé des salariés
Art. <u>L.261-1</u> Code du travail	Protection des salariés
Code de déontologie médicale	Obligations déontologiques

Toute tentative de contournement du secret médical par l'employeur peut entraîner des sanctions pénales pour violation du secret professionnel. L'avis d'aptitude doit être suffisamment clair pour permettre l'aménagement du poste sans dévoiler d'informations médicales. Les litiges sur l'aptitude relèvent du tribunal du travail et du médecin conseil.

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.