Que peut-on demander au médecin du travail dans une situation familiale ?

Réponse courte

Un avis d'aptitude ou d'aménagement, jamais une information sur la vie privée. Le Code du travail lui confie des avis précis, notamment celui de l'article **L.333-1**, qui conditionne la dispense de travail entre vingt-deux heures et six heures pour une femme enceinte lorsque sa sécurité ou sa santé le nécessite.

Ces avis sont **contestables par les deux parties**. L'article **L.335-1** ouvre une demande en réexamen par lettre recommandée, tant à l'employeur qu'à la salariée, pour les avis visés aux articles L.333-1 à L.333-4, L.334-2 et L.334-3.

Ce que l'employeur ne peut pas obtenir : le motif médical d'une absence, la nature d'un parcours de soins, une confirmation sur la situation familiale. Le certificat de l'article **L.121-6** atteste l'incapacité et sa durée prévisible, rien de plus.

Définition

L'**avis du médecin du travail** porte sur l'aptitude au poste et sur les aménagements nécessaires. Il se conclut par une préconisation, jamais par un diagnostic communiqué à l'employeur.

Le **secret médical** interdit la transmission du motif de santé. L'employeur reçoit une conséquence — apte, inapte, aménagement requis — sans jamais la cause.

Conditions d’exercice

Le tableau distingue ce qui peut être demandé de ce qui ne le peut pas.

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

Demande	Recevable	Motif
Avis sur une dispense de travail de nuit	Oui	L.333-1
Avis sur un aménagement de poste	Oui	Mission du médecin du travail
Réexamen d'un avis	Oui, par les deux parties	L.335-1
Motif médical d'une absence	Non	Secret médical
Nature d'un parcours de soins	Non	Donnée de santé
Confirmation d'une situation familiale	Non	Sans rapport avec la santé au travail
Durée prévisible de l'incapacité	Oui, par le certificat	L.121-6 (2)

Modalités pratiques

Les obligations de l'employeur précèdent souvent la saisine du médecin.

Point	Règle
Liste des travaux interdits	Communiquée à toute femme occupée, à la délégation et au délégué à l'égalité (L.334-1)
Saisine pour le travail de nuit	Nécessaire à la dispense de l'article L.333-1
Réexamen	Par lettre recommandée, à l'initiative de l'une ou l'autre partie
Heures supplémentaires	Interdites pour la femme enceinte ou allaitante, sans avis requis (L.336-1)
Certificat d'incapacité	Au plus tard le troisième jour d'absence
Conservation	Documents de santé à accès restreint
Transmission	Jamais au manager, ni dans un tableau de suivi partagé

Pratiques et recommandations

Solliciter le médecin du travail pour obtenir une information qu'on n'a pas le droit de demander directement ne change rien à l'interdiction. La question posée doit porter sur l'aptitude ou sur un aménagement ; formulée autrement, elle place le praticien en difficulté et laisse une trace écrite de la démarche.

Le réexamen de l'article L.335-1 est une garantie souvent ignorée des deux côtés. Un employeur en désaccord avec un avis dispose d'une voie ouverte ; l'utiliser vaut mieux que contourner l'avis ou l'appliquer à contrecœur, et la salariée dispose exactement de la même faculté.

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

Certaines protections ne supposent aucun avis. L'interdiction des heures supplémentaires de l'article L.336-1 s'applique du seul fait de l'état de grossesse ou d'allaitement : attendre une préconisation médicale pour la mettre en œuvre retarde une obligation déjà née.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.333-1	Dispense de travail entre 22 heures et 6 heures sur avis du médecin du travail
Art. L.334-1	Communication de la liste des travaux interdits
Art. L.335-1	Demande en réexamen des avis, par les deux parties
Art. L.336-1	Interdiction des heures supplémentaires, sans avis requis
Art. L.121-6, paragraphes (1) et (2)	Avertissement et certificat médical attestant l'incapacité et sa durée
Art. L.121-6, paragraphe (3)	Protection contre le licenciement pendant 26 semaines au plus
Art. L.261-1 et L.261-2	Traitement de données ; information préalable
RGPD, article 9	Données de santé

Le certificat prévu à l'article L.121-6 atteste l'incapacité et sa durée prévisible. Il ne mentionne pas la cause, et l'employeur n'a pas à la connaître pour appliquer le régime de l'absence.

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.