L'employeur peut-il connaître le résultat médical détaillé de l'examen d'embauche ?

Réponse courte

Non. L'employeur ne reçoit que la conclusion de l'examen — **aptitude ou inaptitude** au poste envisagé — à l'exclusion de tout détail médical. L'article L.326-8 du Code du travail impose que la fiche d'examen médical mentionne l'aptitude ou l'inaptitude **sans indication de diagnostic**, le **secret médical** devant être strictement observé.

L'employeur n'a donc accès ni aux pathologies, ni aux antécédents, ni aux motifs médicaux ayant conduit à la décision. Le médecin du travail, qui exerce en toute indépendance vis-à-vis de l'employeur comme du salarié (article L.325-2), est seul dépositaire de ces informations. Cette étanchéité protège la vie privée du salarié tout en donnant à l'employeur l'unique donnée qui lui est utile : la compatibilité entre l'état de santé et les exigences du poste. La transmission de la fiche à un autre employeur, en cas de changement, ne peut d'ailleurs se faire qu'avec l'**accord du salarié**.

Définition

La **fiche d'examen médical** (art. L.326-8) est le document par lequel le médecin du travail communique ses conclusions au salarié et à l'employeur dans les trois jours de l'examen. Elle porte l'aptitude ou l'inaptitude au poste, sans aucune donnée clinique.

Le **secret médical** est le principe qui interdit au médecin du travail de divulguer les informations de santé recueillies. Combiné à l'**indépendance** du médecin (art. L.325-2), il garantit que le résultat détaillé ne quitte pas la sphère médicale.

Conditions d'exercice

L'information transmise à l'employeur est strictement limitée à la conclusion d'aptitude.

Information	Accessible à l'employeur ?
Aptitude / inaptitude au poste	Oui, via la fiche d'examen médical
Diagnostic, pathologie, antécédents	**Non** : secret médical
Motifs médicaux de la décision	Non
Fiche d'un précédent employeur	Uniquement avec l'accord du salarié

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

Modalités pratiques

Le partage d'information obéit à une séparation stricte entre conclusion administrative et données de santé.

Élément	Règle
Base légale	Art. L.326-8 et L.325-2 du Code du travail
Contenu de la fiche	Aptitude ou inaptitude, sans diagnostic
Dépositaire du dossier médical	Le médecin du travail, en toute indépendance
Conservation de la fiche	Par l'employeur, dans le dossier du salarié
Transmission entre employeurs	Subordonnée à l'accord du salarié

Pratiques et recommandations

Trois points méritent l'attention. D'abord, la fiche d'examen médical est le **seul document** que l'employeur est fondé à détenir et à conserver : y adjoindre des éléments de santé obtenus par un autre canal reviendrait à contourner le secret médical et exposerait l'employeur.

Ensuite, il convient de ne jamais solliciter du médecin du travail — ni du salarié — la justification médicale d'une inaptitude. L'employeur n'a pas à connaître le « pourquoi » clinique ; il lui appartient seulement de tirer les conséquences organisationnelles de l'aptitude ou de l'inaptitude constatée.

Enfin, la transmission de la fiche lors d'un changement d'employeur suppose l'**accord du salarié** : recueillir cet accord par écrit avant tout échange évite toute irrégularité dans la circulation de ce document.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.326-8 du Code du travail	Fiche d'examen médical sans diagnostic, secret médical
Art. L.325-2 du Code du travail	Indépendance du médecin du travail
Art. L.326-1 du Code du travail	Objet de l'examen : aptitude ou inaptitude au poste
Art. L.326-9 du Code du travail	Notification de l'inaptitude sans divulgation clinique

L'employeur ne connaît que l'aptitude ou l'inaptitude au poste, jamais le diagnostic. Le secret médical et l'indépendance du médecin du travail garantissent cette étanchéité. La transmission de la fiche à un nouvel employeur exige l'accord du salarié.

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

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.

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