Le médecin du travail est-il tenu au secret médical vis-à-vis de l'employeur ?

Réponse courte

Oui, strictement. Lorsqu'il communique ses conclusions, le médecin du travail le fait au moyen d'une **fiche d'examen médical** qui mentionne uniquement l'**aptitude ou l'inaptitude** au poste envisagé, **sans indication de diagnostic**, le secret médical devant être strictement observé (article L.326-8 du Code du travail). L'employeur reçoit donc une conclusion opérationnelle, jamais une information sur l'état de santé du salarié.

Ce secret s'impose au médecin du travail comme à tout médecin. L'employeur ne peut ni exiger le motif d'une inaptitude, ni connaître une pathologie. Les informations confidentielles que le médecin recueille dans l'entreprise sont elles aussi protégées (article L.325-3). Cette confidentialité est la contrepartie de la confiance nécessaire à la surveillance médicale : elle permet au salarié de se confier sans crainte que ses données de santé ne parviennent à son employeur.

Définition

Le **secret médical** est l'obligation, imposée à tout médecin, de ne pas révéler les informations relatives à la santé d'une personne recueillies dans l'exercice de sa profession.

Appliqué au médecin du travail, il filtre ce qui remonte à l'employeur : seule l'aptitude ou l'inaptitude au poste est transmise, à l'exclusion de tout élément diagnostique ou clinique.

Conditions d’exercice

Le secret détermine la frontière entre ce qui peut et ne peut pas être communiqué.

Information	Communicable à l'employeur ?
Aptitude ou inaptitude au poste	Oui, via la fiche d'examen médical
Diagnostic, pathologie	Non — couvert par le secret médical
Détail des examens réalisés	Non
Propositions d'aménagement de poste	Oui, sans révéler la cause médicale

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

Modalités pratiques

La communication passe par un support unique et encadré.

Élément	Règle
Support	Fiche d'examen médical mentionnant l'aptitude/inaptitude sans diagnostic (art. L.326-8)
Délai	Communication dans les 3 jours suivant l'examen ou les résultats complémentaires
Conservation	L'employeur conserve les fiches selon les modalités du règlement grand-ducal
Transmission entre employeurs	Seulement avec l'accord du salarié

Pratiques et recommandations

Trois points méritent l'attention. D'abord, le motif médical d'une inaptitude ou d'une restriction ne peut pas être demandé au médecin du travail : l'employeur n'y a pas droit, une telle demande méconnaît le secret médical et elle n'est pas nécessaire pour tirer les conséquences de la fiche.

Ensuite, les décisions RH doivent se fonder sur la seule conclusion que l'employeur reçoit légitimement — aptitude, inaptitude, aménagement proposé. Cette conclusion suffit à déterminer l'affectation du salarié, indépendamment de la cause de santé sous-jacente, qui reste hors du champ de l'employeur.

Enfin, la conservation des fiches d'examen médical appelle une vigilance particulière. Leur accès doit être limité aux personnes habilitées et toute transmission à un autre employeur subordonnée à l'accord du salarié : le détail de la cartographie des accès au dossier médical montre que l'employeur n'y figure jamais.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.326-8 du Code du travail	Fiche d'examen sans diagnostic ; secret médical strictement observé
Art. L.325-3 du Code du travail	Préservation du secret des informations confidentielles
Art. L.325-2 du Code du travail	Indépendance professionnelle garantissant la confidentialité
Art. L.326-9 du Code du travail	Notification d'inaptitude sans divulgation du diagnostic

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

Le médecin du travail est tenu au secret médical envers l'employeur : il ne transmet que l'aptitude ou l'inaptitude au poste, sans diagnostic. L'employeur ne peut exiger la cause médicale d'une décision. La transmission de la fiche à un autre employeur suppose l'accord du salarié.

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.