Quelles informations le médecin du travail peut-il communiquer à l'employeur ?

Réponse courte

Le médecin du travail ne transmet à l'employeur que des informations **opérationnelles**, jamais des données de santé. À l'issue d'un examen, il communique dans les trois jours ses conclusions au moyen d'une **fiche d'examen médical** qui indique l'**aptitude ou l'inaptitude** au poste envisagé, **sans indication de diagnostic** (article L.326-8 du Code du travail).

Au-delà de cette fiche, il peut communiquer ses **conseils de prévention** et ses **propositions d'aménagement** de poste — mutation, transformation, adaptation — que l'employeur doit prendre en considération (article L.326-9). Dans le cadre de sa mission générale, il conseille aussi l'entreprise sur la planification des postes, l'ergonomie et l'organisation du travail (article L.322-2). En revanche, tout élément relevant du secret médical — pathologie, diagnostic, détail des examens — reste protégé et ne peut lui être divulgué à l'employeur.

Définition

La **communication à l'employeur** recouvre l'ensemble des informations que le médecin du travail est autorisé à transmettre à l'entreprise dans le cadre de sa mission, par opposition aux données de santé couvertes par le secret médical.

Elle se limite à ce qui est utile pour organiser le travail : aptitude au poste, restrictions éventuelles, propositions d'aménagement et conseils de prévention.

Conditions d’exercice

La ligne de partage sépare les informations utiles à l'emploi et les données médicales.

Type d'information	Transmissible à l'employeur ?
Aptitude / inaptitude au poste	Oui, via la fiche d'examen médical
Restrictions et propositions d'aménagement	Oui, sans en révéler la cause médicale
Conseils de prévention et d'ergonomie	Oui
Diagnostic, pathologie, examens détaillés	Non — secret médical

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

Modalités pratiques

La transmission suit des supports et des délais précis.

Élément	Règle
Support principal	Fiche d'examen médical (aptitude/inaptitude sans diagnostic, art. L.326-8)
Délai	Dans les 3 jours suivant l'examen ou l'obtention des résultats complémentaires
Notification d'inaptitude	Par lettre recommandée avec voies et délais de recours (art. L.326-9)
Conseils collectifs	Recommandations de prévention adressées à l'employeur (art. L.322-2)

Pratiques et recommandations

Pour organiser l'affectation d'un salarié, la conclusion transmise par le médecin du travail se suffit à elle-même. L'**aptitude**, l'**inaptitude** ou les **restrictions** figurant sur la fiche d'examen permettent de prendre les décisions RH sans qu'il soit besoin — ni possible — de connaître la cause médicale sous-jacente.

Les **conseils de prévention** et les **propositions d'aménagement** du médecin constituent, pour leur part, une information à part entière qu'il y a tout intérêt à exploiter activement. Les négliger priverait l'entreprise d'un levier de maintien dans l'emploi et pourrait lui être reproché, d'autant que l'employeur doit prendre ces recommandations en considération.

À l'opposé, toute demande portant sur une information couverte par le secret médical du médecin du travail est sans objet : le médecin ne peut y répondre, et une telle sollicitation traduit surtout une méconnaissance du cadre légal qui délimite ce qu'il est autorisé à communiquer.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.326-8 du Code du travail	Fiche d'examen : aptitude/inaptitude sans diagnostic, délai de 3 jours
Art. L.326-9 du Code du travail	Notification d'inaptitude et propositions d'aménagement
Art. L.322-2 du Code du travail	Conseils de prévention, d'ergonomie et de planification des postes
Art. L.325-2 du Code du travail	Indépendance et respect de la confidentialité

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

Le médecin du travail communique à l'employeur l'aptitude ou l'inaptitude au poste, les restrictions, les propositions d'aménagement et ses conseils de prévention. Il ne transmet jamais de diagnostic ni de donnée de santé. La notification d'inaptitude se fait par lettre recommandée.

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.