Le salarié doit-il informer l'employeur du résultat de son examen médical ?

Réponse courte

Non, ce n'est pas au salarié de transmettre ce résultat. Au Luxembourg, c'est le **médecin du travail** qui communique ses conclusions, dans les trois jours, à la fois au salarié **et à l'employeur**, au moyen d'une **fiche d'examen médical** (article L.326-8 du Code du travail). L'employeur est donc informé directement du sens de la décision — aptitude ou inaptitude — sans avoir à passer par le salarié.

Cette fiche mentionne **uniquement l'aptitude ou l'inaptitude** au poste, **sans indication de diagnostic**, le secret médical devant être strictement observé. Le salarié n'a donc aucune obligation de révéler à son employeur les éléments de santé examinés : ceux-ci relèvent de la confidentialité entre lui et le médecin du travail. Il reçoit sa propre fiche et peut accéder à l'ensemble de son dossier de santé, mais la transmission de la conclusion à l'employeur ne dépend pas de sa démarche.

Définition

La **fiche d'examen médical** est le document par lequel le médecin du travail restitue le résultat de l'examen. Elle porte la seule mention de l'aptitude ou de l'inaptitude au poste envisagé et exclut tout diagnostic.

Elle constitue le canal officiel d'information de l'employeur : celui-ci n'apprend pas le résultat par le salarié, mais par le médecin, ce qui garantit à la fois l'information de l'entreprise et la protection du secret médical.

Conditions d’exercice

L'information de l'employeur passe par le médecin, jamais par la divulgation du contenu médical.

Question	Réponse
Qui informe l'employeur du résultat ?	Le médecin du travail, via la fiche d'examen
Le salarié doit-il transmettre sa fiche ?	Non ; l'employeur reçoit la sienne directement
Le salarié doit-il révéler son diagnostic ?	Non ; le diagnostic ne figure sur aucune fiche
Le salarié reçoit-il un exemplaire ?	Oui ; la fiche lui est communiquée dans les 3 jours

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

Modalités pratiques

La double communication protège l'entreprise et le salarié.

Élément	Règle
Délai	Communication dans les 3 jours suivant l'examen (art. L.326-8)
Destinataires	Le salarié et l'employeur, séparément
Contenu transmis à l'employeur	Aptitude ou inaptitude, sans diagnostic
Conservation	L'employeur garde les fiches selon les modalités réglementaires
Transmission entre employeurs	Possible avec l'accord du salarié en cas de changement

Pratiques et recommandations

Le principal risque est de chercher à obtenir du salarié le détail médical de son examen : l'employeur n'a droit qu'à la fiche d'aptitude, et toute pression pour en savoir davantage porterait atteinte au secret médical comme au règlement général sur la protection des données. L'obligation du salarié se limite à se présenter à l'examen obligatoire, non à en divulguer le contenu.

Un autre écueil consiste à se fonder sur une déclaration verbale du salarié plutôt que sur la fiche du médecin. Seul ce document vaut information officielle ; à l'inverse, s'y référer sécurise l'affectation ou permet d'organiser une réaffectation en cas d'inaptitude.

Le réflexe sûr est de classer la fiche reçue dans le respect de la confidentialité, en la réservant aux seules personnes qui ont besoin d'en connaître pour gérer l'affectation. Laisser ce document circuler librement dans l'entreprise exposerait à une atteinte à la vie privée du salarié.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.326-8 du Code du travail	Communication de la fiche au salarié et à l'employeur ; absence de diagnostic
Art. L.325-2 du Code du travail	Indépendance du médecin du travail
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD), art. 9	Protection des données de santé, catégorie particulière

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

Le salarié n'a pas à informer l'employeur du résultat de son examen : c'est le médecin du travail qui transmet la fiche d'aptitude aux deux parties. Cette fiche ne comporte jamais de diagnostic. Le salarié reçoit son propre exemplaire dans les trois jours.

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.