Combien de temps le dossier médical de santé au travail est-il conservé ?

Réponse courte

Le Code du travail ne fixe pas lui-même de **durée chiffrée** unique de conservation du dossier médical de santé au travail : les modalités relèvent des **règlements grand-ducaux** d'application et de l'organisation du **service de santé au travail** responsable du traitement (article L.326-8 du Code du travail). Il convient donc de se référer à ces textes et aux règles internes du service plutôt qu'à une durée présumée.

Deux principes encadrent cette conservation. Le **RGPD** impose de ne pas conserver les données de santé au-delà de ce qui est nécessaire aux finalités de surveillance médicale (principe de limitation). Mais la nature préventive de la médecine du travail justifie une conservation **prolongée** pour les salariés exposés à certains risques, afin de suivre les affections à révélation tardive. Pour une durée précise, il faut interroger le service de santé au travail ou se reporter au règlement applicable.

Définition

La **durée de conservation** est la période pendant laquelle le service de santé au travail garde le dossier médical avant archivage ou suppression. Elle est fixée par la réglementation d'application et par la politique de conservation du service, responsable du traitement au sens du RGPD.

Elle se distingue de la conservation des **fiches d'aptitude** par l'employeur, dont les modalités sont, elles aussi, déterminées par voie réglementaire (article L.326-8).

Conditions d’exercice

La durée dépend du cadre réglementaire et de l'exposition aux risques, non d'une règle unique.

Élément	Repère
Durée légale unique	Non prévue en tant que telle par le Code du travail
Source des durées	Règlements grand-ducaux et politique du service
Salariés exposés à des risques	Conservation prolongée pour le suivi à long terme
Principe RGPD	Pas de conservation au-delà des finalités nécessaires

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

Modalités pratiques

Le service de santé au travail, responsable de traitement, définit et applique la durée de conservation.

Élément	Règle
Responsable	Le service de santé au travail
Cadre	Règlement grand-ducal + RGPD (limitation, art. 5)
Postes à risques	Suivi prolongé justifié par la prévention
Fiches d'aptitude	Conservées par l'employeur selon les modalités réglementaires
Information	Durée précise à demander au service de santé au travail

Pratiques et recommandations

Plutôt que de se fier à une durée mémorisée, mieux vaut **interroger le service de santé au travail** sur sa politique de conservation. Les durées varient selon les textes d'application et selon l'exposition du salarié, si bien qu'une durée erronée pourrait fonder une suppression prématurée ou, à l'inverse, une conservation excessive.

Une **distinction** structure l'ensemble : la conservation du dossier médical incombe au service de santé au travail, tandis que celle des fiches d'aptitude relève de l'employeur, qui les garde pour ses propres besoins de preuve selon les modalités réglementaires.

Côté entreprise, la bonne pratique se résume à consigner dans le **registre des traitements** la seule gestion des fiches d'aptitude. Aucune donnée de santé issue du dossier médical n'a vocation à y figurer : elle échappe à la responsabilité de l'employeur.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.326-8 du Code du travail	Renvoi au règlement pour la garde et la transmission des fiches
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD), art. 5	Limitation de la conservation des données
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD), art. 9	Données de santé, catégorie particulière

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

Le Code du travail ne fixe pas de durée chiffrée unique : elle résulte des règlements grand-ducaux et de la politique du service de santé au travail. Une conservation prolongée se justifie pour les salariés exposés à certains risques. Pour une durée précise, il faut se référer au service ou au texte applicable.

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.