L'employeur peut-il consulter les données de santé issues de la médecine du travail ?

Réponse courte

Non. L'employeur ne peut pas consulter les **données de santé** recueillies par le médecin du travail. La loi ne lui donne accès qu'à une **fiche d'examen médical** mentionnant l'**aptitude ou l'inaptitude** au poste, **sans indication de diagnostic**, le secret médical devant être strictement observé (article L.326-8 du Code du travail). Le contenu médical du dossier lui reste donc fermé.

Cette séparation est renforcée par le **RGPD** : les données de santé forment une **catégorie particulière** dont le traitement est en principe interdit, l'accès étant réservé au médecin du travail et à son équipe (article 9 du RGPD). L'employeur ne peut ni exiger le détail des examens, ni interroger le médecin sur l'état de santé du salarié, ni conserver de telles données. Il se limite à exploiter la conclusion d'aptitude pour organiser l'affectation ou, en cas d'inaptitude, la réaffectation.

Définition

Les **données de santé issues de la médecine du travail** sont les informations médicales recueillies lors des examens : antécédents, résultats, expositions, éléments cliniques. Elles composent le dossier médical détenu par le service de santé au travail.

Elles se distinguent de la fiche d'aptitude, seule information destinée à l'employeur, qui synthétise la conclusion sans révéler aucun élément de santé.

Conditions d’exercice

L'employeur n'a droit qu'à la conclusion, jamais au contenu médical.

Information	Accessible à l'employeur ?
Aptitude / inaptitude au poste	Oui, via la fiche d'examen
Diagnostic	Non
Résultats d'examens	Non
Antécédents et expositions	Non
Motif d'une inaptitude	Non

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

Modalités pratiques

L'employeur exploite la conclusion sans jamais accéder au dossier médical.

Élément	Règle
Document reçu	Fiche d'aptitude/inaptitude, sans diagnostic (art. L.326-8)
Interdit	Exiger le détail médical ou interroger le médecin sur la santé
Base RGPD	Données de santé, catégorie particulière (art. 9)
Usage admis	Organiser l'affectation ou la réaffectation
Contrôle	Réclamations traitées par la CNPD

Pratiques et recommandations

Trois points méritent l'attention. D'abord, le fondement de toute décision d'affectation : la fiche d'aptitude est le seul document que la loi destine à l'employeur, et elle suffit à sécuriser le poste sans qu'aucune donnée de santé ne soit nécessaire. Lorsqu'une précision sur l'aptitude paraît utile, la voie correcte n'est pas de consulter le dossier — dont l'accès est réservé au médecin et à son équipe — mais d'interroger le médecin du travail sur les capacités du salarié ou de solliciter un aménagement de poste, sans jamais avoir à en connaître le motif médical.

Ensuite, le sort des données de santé reçues spontanément — certificat, échange, courriel : les collecter ou les stocker dans le dossier du personnel constituerait un traitement illicite au regard du RGPD, et mieux vaut donc ne pas les conserver.

Enfin, la sensibilisation des équipes : managers et RH doivent apprendre à ne jamais solliciter du médecin du travail ou du salarié le motif d'une inaptitude. Le respect du secret médical protège l'entreprise autant que le salarié et prévient toute réclamation devant la CNPD.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.326-8 du Code du travail	Fiche sans diagnostic ; secret médical strictement observé
Art. L.325-2 du Code du travail	Indépendance du médecin du travail
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD), art. 9	Interdiction de principe du traitement des données de santé

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

L'employeur ne peut pas consulter les données de santé recueillies par le médecin du travail : il n'a droit qu'à la fiche d'aptitude, sans diagnostic. Les données de santé sont réservées au médecin et à son équipe. Toute collecte de ces données par l'employeur serait illicite au regard du RGPD.

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.