

# La confidentialité du handicap du salarié doit-elle être respectée ?

## Réponse courte

La **confidentialité du handicap** doit impérativement être respectée au Luxembourg. L'employeur et toute personne ayant connaissance de cette situation de santé sont légalement tenus de ne pas divulguer l'information à des tiers non autorisés, sous peine de sanctions administratives, civiles et pénales. Cette obligation découle du RGPD qui classe les données de santé comme **données sensibles** nécessitant une protection renforcée.

Seules les personnes strictement habilitées pour des raisons professionnelles légitimes peuvent accéder à ces informations. Toute transmission nécessite le **consentement exprès du salarié**, sauf exception légale. La gestion doit être rigoureuse, sécurisée et limitée au strict nécessaire pour respecter la vie privée du salarié et les règles de protection des données personnelles.

## Définition

La confidentialité du handicap désigne l'obligation légale pour l'employeur et toute personne ayant connaissance de la situation de handicap d'un salarié de ne pas divulguer cette information à des tiers non autorisés. Cette obligation couvre toutes les **données relatives à la santé**, à la reconnaissance administrative du statut de salarié handicapé, ainsi qu'aux mesures d'adaptation du poste de travail.

Le respect de cette confidentialité s'inscrit dans la protection de la vie privée et dans le cadre du traitement des **données à caractère personnel sensibles** au sens du RGPD. Les données de santé, dont fait partie l'information sur le handicap, bénéficient d'une protection spécifique et renforcée en droit luxembourgeois et européen.

## Questions fréquentes

### Comment l'employeur doit-il conserver les informations relatives au handicap ?

Les dossiers contenant des données sur le handicap doivent être conservés séparément des autres dossiers du personnel, dans des conditions garantissant leur confidentialité. La collecte doit être limitée au strict nécessaire et faire l'objet de mesures de sécurité appropriées selon le RGPD.

### L'employeur doit-il respecter la confidentialité du handicap de son salarié au Luxembourg ?

Oui, l'employeur est légalement tenu de respecter la confidentialité du handicap de son salarié. Cette obligation découle du RGPD qui classe les données de santé comme données sensibles nécessitant une protection renforcée. Toute violation peut entraîner des sanctions administratives, civiles et pénales.

### Quelles sanctions risque l'employeur en cas de violation de la confidentialité du handicap ?

L'employeur s'expose à des sanctions administratives par la CNPD, des sanctions civiles et pénales. La violation du secret professionnel est notamment sanctionnée par l'article 458 du Code pénal luxembourgeois.

## Qui peut avoir accès aux informations sur le handicap d'un salarié ?

Seules les personnes strictement habilitées pour des raisons professionnelles légitimes peuvent accéder à ces informations : direction, service RH, représentants du personnel et médecin du travail. Toute transmission nécessite le consentement exprès du salarié, sauf exception légale.

## Conditions d'exercice

L'obligation de confidentialité s'impose dès que l'employeur est informé du handicap d'un salarié, que ce soit par présentation d'une décision administrative, demande d'aménagement raisonnable, ou via le médecin du travail. Cette obligation s'étend à tous les membres du personnel ayant accès à ces informations : direction, service RH, représentants du personnel et médecin du travail.

La communication d'informations relatives au handicap n'est permise qu'aux **personnes strictement habilitées** pour des raisons professionnelles légitimes, telles que la mise en œuvre d'adaptations du poste ou le respect d'obligations légales spécifiques. Toute divulgation non justifiée constitue une violation grave de la confidentialité et peut engager la responsabilité de l'employeur.

## Modalités pratiques

La collecte, le traitement et la conservation des informations relatives au handicap doivent être **limités au strict nécessaire** et faire l'objet de mesures de sécurité appropriées. Les dossiers médicaux ou administratifs contenant des données sur le handicap doivent être conservés séparément des autres dossiers du personnel, dans des conditions garantissant leur confidentialité.

Obligation	Modalité d'application	Base légale
Collecte minimale	Collecter uniquement les données nécessaires à la finalité	RGPD art. 5
Stockage sécurisé	Conservation séparée des dossiers, accès restreint	RGPD art. 32
Durée limitée	Conservation selon obligations légales uniquement	RGPD art. 5
Consentement	Accord exprès du salarié pour transmission	RGPD art. 9

Toute transmission d'information à des tiers, y compris au sein de l'entreprise, doit être justifiée par une nécessité professionnelle. Les échanges avec le médecin du travail ou les autorités compétentes doivent respecter le secret professionnel. Lors de la mise en œuvre d'aménagements raisonnables, seules les informations indispensables peuvent être communiquées, et uniquement aux personnes impliquées dans le processus.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser la gestion de la confidentialité du handicap dans les procédures internes RH, en identifiant précisément les personnes habilitées à accéder à ces informations et les modalités de leur traitement. Les responsables RH doivent sensibiliser l'ensemble du personnel concerné à l'importance du respect de la

confidentialité et aux sanctions encourues.

Toute demande d'information sur la situation de handicap par un tiers non autorisé doit être systématiquement refusée. Lors de la mise en place d'aménagements, privilégier des solutions qui n'exposent pas inutilement la situation du salarié auprès de ses collègues.

Il convient de documenter toute communication d'informations relatives au handicap, en précisant le fondement légal et les destinataires, afin d'assurer la traçabilité et la conformité au cadre légal. La désignation d'un délégué à la protection des données (DPO) est fortement recommandée pour garantir le respect du RGPD.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>RGPD (UE) 2016/679, art. 9</b>	Protection des données sensibles (santé, handicap) avec interdiction de traitement sauf exceptions strictes
<b>RGPD art. 5, 6, 32</b>	Principes de licéité, limitation, sécurité et confidentialité des données personnelles
<b>Loi du 1er août 2018</b>	Protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel au Luxembourg
<b>Code du travail <u>L.251-1</u></b>	Non-discrimination fondée sur le handicap en matière d'emploi et de travail
<b>Code du travail <u>L.252-3</u></b>	Mesures spécifiques pour personnes handicapées ne constituant pas une discrimination
<b>Code pénal art. 458</b>	Sanctions pénales en cas de violation du secret professionnel

La violation de la confidentialité du handicap expose l'employeur et les personnes concernées à des sanctions administratives par la CNPD, civiles et pénales. Il est impératif de traiter toute information relative au handicap avec la plus grande rigueur en respectant le principe d'égalité de traitement.

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.