

L'employeur doit-il informer la salariée enceinte de ses droits au Luxembourg ?

Réponse courte

L'art. [L.334-1](#) du Code du travail impose à l'employeur de communiquer à toute femme occupée dans l'entreprise, à la **délégation du personnel** et au délégué à l'égalité la liste des travaux interdits aux femmes enceintes ou allaitantes, ainsi que les **mesures prises** contre les risques pour leur santé. Cette obligation est proactive et ne dépend pas d'une demande de la salariée.

Le Code du travail ne prévoit pas d'obligation générale d'informer individuellement chaque salariée de tous ses droits liés à la maternité. Toutefois, le devoir de **bonne foi** et de **loyauté contractuelle** impliquent que l'employeur ne doit pas laisser la salariée dans l'ignorance de droits essentiels. Les bonnes pratiques recommandent de remettre un récapitulatif des obligations de l'employeur dès la notification de grossesse.

Définition

L'**obligation d'information** de l'employeur envers la salariée enceinte est une obligation légale spécifique portant sur la communication des travaux interdits et des mesures de protection. Elle découle de l'art. [L.334-1](#) du Code du travail et s'inscrit dans le cadre plus large de l'obligation de **sécurité de l'employeur**. Elle concerne toutes les femmes occupées dans l'entreprise et pas uniquement celles ayant déclaré leur grossesse.

Questions fréquentes

Cette information est-elle proactive ?

Oui, l'obligation d'information est proactive et ne dépend pas d'une demande de la salariée. L'employeur doit communiquer les travaux interdits et les mesures de prévention dès l'embauche et lors de chaque mise à jour de l'évaluation des risques de l'entreprise.

Comment organiser l'information dans l'entreprise ?

L'employeur peut organiser l'information par affichage de la liste des travaux interdits, intégration dans le livret d'accueil ou le règlement intérieur, communication à la délégation du personnel et remise individuelle d'un récapitulatif des droits lors de la notification de grossesse.

L'employeur doit-il informer la salariée enceinte de ses droits ?

L'art. L. 334-1 impose à l'employeur de communiquer à toute femme occupée dans l'entreprise, à la délégation du personnel et au délégué à l'égalité la liste des travaux interdits aux femmes enceintes ou allaitantes, ainsi que les mesures prises contre les risques.

Les autres droits liés à la maternité doivent-ils être communiqués ?

Le Code du travail ne prévoit pas d'obligation générale d'informer individuellement chaque salariée de tous ses droits liés à la maternité. Toutefois, le devoir de bonne foi et de loyauté contractuelle implique que l'employeur ne laisse pas la salariée dans l'ignorance de droits essentiels.

Quelles sont les bonnes pratiques d'information de l'employeur ?

Élaborer un document récapitulatif des droits liés à la maternité à remettre à chaque salariée déclarant sa grossesse, travailler avec le médecin du travail pour actualiser la liste des travaux interdits, et associer la délégation du personnel à la diffusion de l'information.

Conditions d'exercice

L'obligation d'information porte sur des éléments précis et s'adresse à plusieurs destinataires.

Élément	Détail
Contenu obligatoire	Liste des travaux interdits aux femmes enceintes et allaitantes
Mesures de prévention	Détermination des mesures pour l'élimination des risques
Destinataires	Toute femme occupée dans l'entreprise, délégation du personnel, délégué à l'égalité
Caractère proactif	L'information doit être fournie sans attendre une demande de la salariée
Moment de la communication	Dès l'embauche et lors de la mise à jour de l'évaluation des risques
Information individuelle complémentaire	Recommandée mais non expressément imposée par la loi

Modalités pratiques

L'employeur peut organiser l'information selon plusieurs modalités complémentaires.

Modalité	Détail
Affichage	Afficher la liste des travaux interdits dans les locaux de l'entreprise
Document d'accueil	Intégrer les informations dans le livret d'accueil ou le règlement intérieur
Communication à la délégation	Transmettre la liste et les mesures à la délégation du personnel
Remise individuelle	Remettre un récapitulatif des droits lors de la notification de grossesse
Mise à jour	Actualiser les informations à chaque modification de l'évaluation des risques

Pratiques et recommandations

Élaborer un document récapitulatif des droits liés à la maternité (protection contre le licenciement, congé de maternité, dispenses, aménagements) à remettre systématiquement à chaque salariée déclarant sa grossesse.

Travailler avec le médecin du travail pour établir et actualiser la liste des travaux interdits et des risques identifiés par poste.

Associer la délégation du personnel à la diffusion de l'information pour garantir une couverture complète.

Conserver la preuve de la remise des informations à la salariée pour démontrer le respect de l'obligation légale en cas de litige.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.334-1</u>	Obligation de communiquer la liste des travaux interdits et les mesures de prévention
Art. <u>L.334-2</u>	Évaluation des risques pour les femmes enceintes et allaitantes
Art. <u>L.331-1</u>	Champ d'application de la protection de la maternité

L'obligation légale d'information se concentre sur les travaux interdits et les mesures de prévention. L'information sur les autres droits (congé, protection contre le licenciement) relève des bonnes pratiques et du devoir de bonne foi, la confidentialité de la grossesse devant être respectée dans tous les cas. Un manquement à l'art. L.334-1 est passible de sanctions pénales.

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.