

L'employeur peut-il divulguer la grossesse d'une salariée à des tiers ou collègues au Luxembourg ?

Réponse courte

L'état de grossesse est une **donnée de santé** au sens du RGPD (règlement UE 2016/679), relevant des catégories spéciales de données personnelles soumises à des conditions de traitement strictes. L'art. L.261-1 du Code du travail impose le respect des principes de **finalité, minimisation et proportionnalité**.

L'employeur, tenu par ses obligations d'information, ne peut communiquer la grossesse qu'aux personnes ayant un **besoin légitime** : médecin du travail, service RH, supérieur hiérarchique dans la mesure nécessaire à l'aménagement du poste. La divulgation à des collègues, clients ou tiers sans consentement de la salariée constitue une **violation du RGPD** engageant la responsabilité de l'employeur. La CNPD peut prononcer des sanctions et la salariée peut demander réparation du préjudice subi.

Définition

La **confidentialité de la grossesse** repose sur le principe selon lequel l'état de grossesse est une donnée de santé protégée par le RGPD. Son traitement par l'employeur est limité aux finalités légitimes liées à l'exécution du contrat de travail et aux obligations légales de protection de la maternité, notamment lors de la déclaration de grossesse. Le principe de **minimisation des données** impose de ne communiquer cette information qu'aux personnes strictement nécessaires.

Conditions d'exercice

La diffusion de l'information relative à la grossesse est soumise à des règles précises.

Destinataire	Communication autorisée
Médecin du travail	Oui, pour l'évaluation des risques et l'aménagement du poste
Service RH	Oui, pour la gestion administrative (congé, protection, paie)
Supérieur hiérarchique	Oui, dans la mesure nécessaire à l'organisation du travail et aux aménagements
Délégation du personnel	Information générale sur les mesures de protection (art. <u>L.334-1</u>), sans identification
Collègues	Non, sauf consentement explicite de la salariée
Clients ou partenaires	Non, sauf consentement explicite de la salariée
Tiers extérieurs	Non, sauf obligation légale (<u>CNS</u> , <u>ITM</u>)

Modalités pratiques

L'employeur doit mettre en place des mesures garantissant la confidentialité.

Mesure	Détail
Restriction d'accès	Limiter l'accès au dossier de la salariée aux personnes habilitées
Sensibilisation des managers	Former l'encadrement au respect de la confidentialité des données de santé
Consentement écrit	Obtenir le consentement de la salariée avant toute communication au-delà du cercle nécessaire
Procédure interne	Intégrer la confidentialité de la grossesse dans la politique de protection des données
Gestion des absences	Communiquer l'absence sans en préciser le motif médical

Pratiques et recommandations

Établir une procédure claire définissant le circuit de l'information relative à la grossesse au sein de l'entreprise, en limitant les destinataires au strict nécessaire.

Demander à la salariée ses préférences concernant la communication de sa grossesse à son équipe et respecter son choix quant au moment et aux modalités de l'annonce.

Sensibiliser les managers et le service RH au caractère confidentiel des données de santé et aux sanctions encourues en cas de violation.

Documenter tout traitement de cette donnée dans le registre des activités de traitement de l'entreprise conformément au RGPD.

Cadre juridique

Référence	Objet
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)	Protection des données personnelles, catégories spéciales (données de santé)
Art. <u>L.261-1</u>	Traitement des données personnelles des salariés dans le cadre du travail
Art. <u>L.334-1</u>	Communication des mesures de protection (sans identification individuelle)
Loi du 1er août 2018	Organisation de la CNPD et sanctions applicables

La divulgation non autorisée de l'état de grossesse peut constituer une atteinte à la vie privée ouvrant droit à réparation. La CNPD peut prononcer des amendes administratives pouvant atteindre 20 millions d'euros ou 4 % du chiffre d'affaires annuel mondial. Il est recommandé de consulter le délégué à la protection des données de l'entreprise pour toute question relative au traitement de cette information.

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.