L'entreprise peut-elle exploiter les données issues de la formation ?

Réponse courte

L'entreprise peut exploiter les données issues de la formation des salariés uniquement dans le respect du Code du travail luxembourgeois et de la législation sur la protection des données personnelles. L'exploitation est autorisée pour des **finalités précises, explicites et légitimes**, telles que la gestion administrative de la formation, l'évaluation des besoins en compétences, la planification des parcours professionnels ou la justification de demandes de cofinancement, à condition d'**informer les salariés** et de garantir leurs droits.

Toute utilisation à des fins **disciplinaires**, de **surveillance disproportionnée** ou de **profilage non justifié** est interdite. L'accès aux données doit être limité aux personnes habilitées, la conservation doit être limitée à la durée nécessaire, et toute transmission à des tiers doit être encadrée. L'employeur doit également garantir la **proportionnalité**, la **transparence**, l'**égalité de traitement** et la traçabilité des traitements, ainsi que l'encadrement humain de toute décision automatisée.

Définition

Les données issues de la formation regroupent l'ensemble des informations collectées lors de la participation des salariés à des actions de formation organisées ou financées par l'employeur. Cela inclut les inscriptions, présences, résultats d'évaluations, appréciations, certificats obtenus, ainsi que les retours qualitatifs ou quantitatifs sur les parcours suivis. Ces données peuvent être **nominatives** ou **anonymisées** selon leur mode de traitement et leur finalité.

Questions fréquentes

Combien de temps l'employeur peut-il conserver les données de formation des salariés ?

Les données doivent être conservées pour une durée strictement nécessaire à la finalité poursuivie, par exemple jusqu'à la clôture de l'exercice de formation ou la fin de la période de justification auprès des autorités publiques. La durée de conservation doit être précisée dans la politique interne de protection des données et documentée dans le registre des activités de traitement. Toute transmission à des tiers doit faire l'objet de garanties contractuelles appropriées.

Comment informer les salariés de l'utilisation de leurs données de formation ?

L'employeur doit informer individuellement les salariés sur la nature des données collectées, les finalités du traitement, les destinataires, la durée de conservation et les droits dont ils disposent. Cette information doit être formalisée dans la politique interne de protection des données ou dans une note spécifique remise lors de l'inscription à la formation. Les salariés doivent pouvoir exercer leurs droits d'accès, de rectification, d'opposition et d'effacement conformément aux articles 13 et suivants de la loi du 1er août 2018.

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

Faut-il réaliser une analyse d'impact avant d'exploiter les données de formation ?

Il est recommandé de procéder à une analyse d'impact relative à la protection des données (AIPD) lorsque les traitements présentent des risques particuliers pour les droits et libertés des salariés, notamment en cas de croisement de données de formation avec d'autres informations RH. L'employeur doit également veiller à la minimisation des données, en ne collectant que les informations strictement nécessaires à la gestion de la formation. Il est conseillé de documenter l'ensemble des traitements dans le registre interne des activités de traitement.

L'entreprise peut-elle utiliser les données issues des formations de ses salariés ?

L'entreprise peut exploiter les données issues de la formation des salariés uniquement dans le respect du Code du travail luxembourgeois et de la législation sur la protection des données personnelles. L'exploitation est autorisée pour des finalités précises et légitimes telles que la gestion administrative, l'évaluation des besoins en compétences ou la justification de demandes de cofinancement, à condition d'informer les salariés et de garantir leurs droits. Toute utilisation à des fins disciplinaires, de surveillance disproportionnée ou de profilage non justifié est interdite.

Quelles finalités légitimes permettent l'exploitation des données de formation ?

Les finalités légitimes incluent la gestion administrative de la formation, l'évaluation des besoins en compétences, la planification des parcours professionnels et la justification de demandes de cofinancement public. La base légale peut être l'exécution du contrat de travail, une obligation légale ou un intérêt légitime, sous réserve des droits des salariés. Toute autre utilisation doit faire l'objet d'une analyse de proportionnalité et d'une information préalable des salariés.

Conditions d’exercice

L'exploitation des données de formation par l'employeur est strictement encadrée. Les conditions à respecter sont les suivantes :

Condition	Détail
Finalités déterminées	Gestion administrative, évaluation des compétences, planification des parcours, cofinancement public
Base légale	Exécution du contrat de travail, obligation légale ou intérêt légitime, sous réserve des droits des salariés
Interdiction des usages abusifs	Utilisation disciplinaire, surveillance disproportionnée ou profilage non justifié interdits
Égalité de traitement	Garantie lors de toute exploitation des données (article L.251-1 du Code du travail)

Modalités pratiques

L'exploitation des données issues de la formation doit respecter les exigences suivantes.

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

Label	Détail
Information préalable des salariés	L'employeur informe individuellement les salariés sur la nature des données, les finalités, les destinataires, la durée de conservation et leurs droits, dans la politique de protection des données ou une note spécifique
Accès limité	L'accès est réservé aux personnes habilitées (responsables RH, supérieurs hiérarchiques directement concernés)
Durée de conservation	Limitée à la durée strictement nécessaire à la finalité (ex. : clôture de l'exercice de formation ou fin de la période de justification publique)
Transmission à des tiers	Doit faire l'objet de garanties contractuelles appropriées et être documentée dans le registre des activités de traitement
Traçabilité des accès	L'employeur assure la traçabilité des accès et traitements
Encadrement humain	Toute prise de décision automatisée impliquant ces données doit être supervisée par un être humain

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **procéder à une analyse d'impact** relative à la protection des données (AIPD) lorsque les traitements présentent des risques particuliers pour les droits et libertés des salariés, notamment en cas de croisement de données de formation avec d'autres informations RH. L'employeur doit veiller à la **minimisation des données**, en ne collectant que les informations strictement nécessaires à la gestion de la formation.

Les salariés doivent pouvoir **exercer leurs droits** d'accès, de rectification, d'opposition et d'effacement sur les données les concernant, conformément aux articles 13 et suivants de la loi du 1er août 2018. Toute exploitation à des fins d'évaluation individuelle doit être **proportionnée, transparente** et ne pas conduire à une discrimination directe ou indirecte. Il est conseillé de **documenter l'ensemble des traitements** dans le registre interne des activités de traitement et de consulter, le cas échéant, la délégation du personnel.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.251-1 du Code du travail	Non-discrimination générale (âge, handicap, religion, etc.)
Articles L.261-1 et suivants du Code du travail	Protection de la vie privée au travail
Articles L.542-1 et suivants du Code du travail	Formation professionnelle continue
Loi du 1er août 2018	Protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel
Recommandations de la CNPD	Protection des données dans le contexte professionnel
Jurisprudence luxembourgeoise	Proportionnalité et vie privée au travail

L'exploitation des données de formation doit toujours respecter le principe de proportionnalité et ne jamais servir de fondement à des décisions automatisées ayant un effet juridique ou significatif sur le salarié sans intervention humaine. L'employeur doit garantir la traçabilité des traitements et l'égalité de traitement entre tous les salariés.

Voir aussi

- Place de l'intelligence artificielle dans la formation professionnelle
- Structurer une base de données interne sur les formations
- Lien entre formation et GPEC
- Rôle des RH dans la stratégie de développement des compétences

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.