

L'entreprise peut-elle publier des statistiques sur les sanctions ?

Réponse courte

L'entreprise peut publier des **statistiques agrégées et anonymisées** sur les sanctions disciplinaires, à condition de respecter le **RGPD** et l'article L.261-1 du Code du travail. Les données publiées ne doivent en aucun cas permettre l'**identification** directe ou indirecte des salariés concernés. Dans les petites équipes, même des données statistiques peuvent être identifiantes et doivent être évitées. La publication peut répondre à des objectifs légitimes de **transparence** et de **prévention**, à condition d'être proportionnalité de la sanction. La délégation du personnel peut demander des informations sur la politique disciplinaire dans le cadre de ses attributions (art. L.414-3), mais ces données doivent rester confidentielles.

Définition

Les **statistiques disciplinaires** sont des données agrégées et anonymisées portant sur le nombre, la nature et l'évolution des sanctions prononcées au sein de l'entreprise. Elles constituent un outil de pilotage RH et de prévention, distinct des données individuelles couvertes par la **confidentialité** de la procédure disciplinaire.

Questions fréquentes

Faut-il consulter le DPO avant de publier des statistiques disciplinaires ?

Oui, c'est fortement recommandé. Le délégué à la protection des données vérifie la conformité du traitement au RGPD, notamment le respect de l'anonymisation et de la minimisation des données.

La délégation du personnel peut-elle demander des statistiques disciplinaires ?

Oui, dans le cadre de ses attributions (art. L.414-3), la délégation peut demander des informations sur la politique disciplinaire. Les données communiquées doivent toutefois être anonymisées et rester confidentielles.

Peut-on publier des statistiques disciplinaires dans une petite équipe au Luxembourg ?

C'est à éviter. Dans les petites équipes, même des données agrégées peuvent permettre d'identifier indirectement les salariés concernés. La confidentialité doit primer sur la transparence statistique.

Une entreprise peut-elle publier des statistiques sur ses sanctions disciplinaires ?

Oui, à condition que les données soient agrégées et anonymisées. La publication ne doit pas permettre l'identification directe ou indirecte des salariés concernés, conformément au RGPD.

Conditions d'exercice

Publier des chiffres disciplinaires n'est possible que sur des données réellement agrégées : dans une petite équipe, une statistique peut très vite désigner un individu.

Condition	Détail
Anonymisation	Les données ne doivent pas permettre d'identifier les salariés concernés
Agrégation	Les statistiques doivent porter sur des volumes suffisants pour garantir l'anonymat
Finalité légitime	La publication doit répondre à un objectif de transparence ou de prévention
Proportionnalité	Le niveau de détail doit être proportionné à l'objectif poursuivi
Conformité RGPD	Le traitement doit respecter les principes de protection des données

Modalités pratiques

Un seuil minimal d'effectif par catégorie évite la réidentification par recoupement ; sous ce seuil, les données ne doivent tout simplement pas être publiées.

Étape	Détail
Collecte	Extraire les données du registre disciplinaire
Anonymisation	Supprimer tout élément permettant l'identification des salariés
Agrégation	Regrouper les données par catégorie, service ou période
Vérification	S'assurer que le croisement des données ne permet pas la réidentification
Diffusion	Communiquer les statistiques aux destinataires autorisés
Archivage	Conserver les données sources de manière sécurisée

Pratiques et recommandations

Anonymiser rigoureusement les données avant toute diffusion pour éviter l'identification indirecte des salariés.

Adapter le niveau de détail à la taille de l'entreprise et des équipes concernées.

Utiliser les statistiques comme outil de prévention en identifiant les tendances et les zones de risque.

Consulter le délégué à la protection des données avant toute publication.

Limiter la diffusion aux personnes ayant un besoin légitime d'accès à ces informations.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.261-1</u> du Code du travail	Protection des données personnelles des salariés
Art. <u>L.414-3</u> du Code du travail	Attributions de la délégation du personnel
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)	Principes de protection des données (anonymisation, minimisation)

Dans les structures de petite taille, la publication de statistiques disciplinaires même agrégées peut permettre l'identification des salariés et doit être évitée pour respecter la confidentialité.

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.