

# Statistiques RH internes : comment respecter le RGPD ?

## Réponse courte

Oui, les données RH peuvent servir à produire des **statistiques internes**, à condition de respecter les **principes d'anonymisation**, de **minimisation** et de **finalité** prévus par le RGPD. Le traitement statistique doit reposer sur une **base légale** (intérêt légitime le plus souvent) et figurer au **registre des traitements**.

Les statistiques doivent être **anonymisées** dès que possible, et à défaut agrégées à un niveau suffisant pour empêcher la **ré-identification** d'un salarié. L'usage de **seuils minimaux** (par exemple au moins 5 ou 10 personnes par catégorie) est une bonne pratique recommandée par la **CNPD**. Les délégués du personnel disposent par ailleurs d'un droit d'information sur les indicateurs collectifs.

## Définition

Les **statistiques RH internes** regroupent les indicateurs produits par le service RH pour piloter les effectifs, la masse salariale, l'absentéisme, la formation, le turnover et l'égalité professionnelle. Elles reposent sur des données individuelles agrégées ou anonymisées. Lorsque les données sont **anonymisées** au sens strict (ré-identification impossible), elles sortent du champ du RGPD ; tant que cette anonymisation n'est pas acquise, elles restent soumises à l'ensemble du règlement.

## Conditions d'exercice

L'article 89 du RGPD autorise le traitement statistique sous réserve d'une base légale, d'une anonymisation dès que possible et de seuils d'agrégation (5 à 10 personnes) empêchant la ré-identification.

Condition	Détail
<b>Base légale</b>	Intérêt légitime ou obligation légale (art. 6 RGPD)
<b>Finalité</b>	Pilotage RH, reporting, conformité
<b>Minimisation</b>	Données limitées à l'indicateur recherché
<b>Anonymisation</b>	Dès que la finalité le permet
<b>Seuils minimaux</b>	Agrégation suffisante pour éviter la ré-identification
<b>Durée</b>	Conservation limitée à l'usage statistique
<b>Registre</b>	Inscription du traitement (art. 30)

## Modalités pratiques

Une statistique RH conforme se construit en sélectionnant les données minimales depuis le SIRH, en les anonymisant ou agrégeant avec un seuil minimal de 5 à 10 personnes, puis en contrôlant tout risque de ré-identification avant diffusion.

Étape	Détail
Définition des indicateurs	Liste des KPI utiles au pilotage RH
Sélection des données	Extraction minimale depuis le SIRH
Anonymisation/pseudonymisation	Traitement technique approprié
Agrégation	Seuils minimums par catégorie
Contrôle de ré-identification	Vérification avant diffusion
Diffusion	Accès limité aux personnes autorisées
Archivage	Conservation conforme à la politique interne

## Pratiques et recommandations

**Définir** en amont les indicateurs utiles et ne collecter que les données strictement nécessaires pour les produire, conformément au principe de minimisation.

**Anonymiser** ou pseudonymiser les jeux de données avant tout traitement statistique, afin de réduire les risques de ré-identification et de sortir, lorsque c'est possible, du champ du RGPD.

**Fixer** des seuils minimums de regroupement (5 à 10 personnes par catégorie selon les recommandations de la CNPD) pour empêcher l'identification indirecte d'un salarié.

**Documenter** les méthodes d'agrégation et d'anonymisation dans une procédure interne pour démontrer la diligence de l'employeur en cas de contrôle.

**Communiquer** les indicateurs collectifs à la délégation du personnel selon les modalités prévues par le Code du travail, tout en veillant à la confidentialité des personnes.

## Cadre juridique

Plusieurs textes encadrent les traitements statistiques RH.

Référence	Objet
<b>Règlement UE 2016/679 (RGPD)</b>	Protection des données personnelles
<b>Art. 5 RGPD</b>	Principes de minimisation et de limitation
<b>Art. 6 RGPD</b>	Bases légales du traitement
<b>Art. 30 RGPD</b>	Registre des activités de traitement
<b>Art. 89 RGPD</b>	Traitements à des fins statistiques
<b>Considérant 26 RGPD</b>	Notion d'anonymisation
<b>Loi du 1er août 2018</b>	Mise en œuvre du RGPD au Luxembourg
<b>Art. <u>L.414-3</u> Code du travail</b>	Information de la délégation du personnel

Une agrégation insuffisante peut permettre de ré-identifier un salarié isolé, en particulier dans les petites catégories (cadres dirigeants, équipe restreinte). Les tableaux de bord RH doivent être conçus dès leur origine avec cette contrainte (privacy by design, article 25 RGPD). L'anonymisation doit être vérifiée avant toute diffusion externe.

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.