

# Peut-on mener un audit d'égalité salariale de façon anonyme ?

## Réponse courte

L'audit d'égalité salariale requiert légalement l'analyse de données personnelles identifiables, mais doit être conduit selon des règles strictes de confidentialité. Les résultats doivent être présentés sous forme agrégée ou pseudonymisée, avec un accès restreint aux données nominatives limité aux personnes habilitées, sous peine de sanctions pouvant atteindre 4% du chiffre d'affaires annuel mondial.

## Définition

L'audit d'égalité salariale constitue une analyse méthodique des rémunérations visant à identifier toute discrimination salariale, conformément au principe "à travail égal, salaire égal" inscrit à l'article [L.241-1](#) du Code du travail luxembourgeois.

Il englobe l'examen de tous les éléments de rémunération directe et indirecte, incluant les critères de classification, d'évaluation des emplois, de promotion professionnelle et les avantages en nature ou en espèces.

## Conditions d'exercice

Le traitement des données personnelles nécessite :

- Une analyse d'impact relative à la protection des données (AIPD) préalable
- L'information et la consultation obligatoire de la délégation du personnel (art. [L.414-3](#))
- La désignation formelle des personnes habilitées avec engagement de confidentialité
- La mise en place d'un registre des activités de traitement (art. 30 RGPD)
- L'application de mesures de sécurité techniques et organisationnelles appropriées
- Le respect des principes de minimisation et de limitation des données

## Modalités pratiques

L'audit doit suivre un protocole rigoureux :

- Collecte limitée aux données strictement nécessaires
- Pseudonymisation systématique des données dès que possible
- Chiffrement des données sensibles
- Traçabilité des accès aux données nominatives
- Conservation limitée à la durée de l'audit plus délai légal de prescription
- Présentation des résultats sous forme anonymisée uniquement

## Pratiques et recommandations

Pour garantir la conformité :

- Élaborer une politique de confidentialité spécifique
- Former les personnes habilitées aux exigences RGPD
- Implémenter un système d'habilitations différenciées
- Assurer la traçabilité complète des traitements
- Prévoir une supervision humaine des analyses automatisées
- Documenter l'ensemble des mesures de protection

## Cadre juridique

Code du travail luxembourgeois :

- Art. [L.241-1](#) : principe d'égalité de traitement
- Art. [L.225-1](#) à [L.225-5](#) : dispositions anti-discrimination
- Art. [L.414-3](#) : consultation de la délégation du personnel
- Art. [L.423-1](#) : protection contre les discriminations

Règlement Général sur la Protection des Données :

- Art. 5 : principes relatifs au traitement
- Art. 6 : licéité du traitement
- Art. 9 : traitement des catégories particulières
- Art. 32 : sécurité du traitement
- Art. 35 : analyse d'impact

L'employeur doit concilier les exigences de transparence de l'audit avec la protection des données personnelles. Une documentation exhaustive des mesures de protection est indispensable pour démontrer la conformité aux autorités de contrôle.

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.