Comment suivre l'égalité d'accès aux droits familiaux sans ficher l'orientation sexuelle ?

Réponse courte

La question se retourne : l'indicateur ne doit pas mesurer une population, il doit mesurer une **pratique**. Segmenter des statistiques RH par orientation sexuelle suppose de traiter une donnée de l'article 9 du RGPD, ce qu'aucun objectif de pilotage ne justifie à lui seul.

Ce qui se mesure sans difficulté, ce sont les **décisions de l'employeur** : taux de refus de congé parental et motifs invoqués, délais de traitement des demandes, taux d'acceptation des aménagements d'horaires, nombre de signalements et suites données. Ces indicateurs ne nécessitent aucune donnée sensible.

Un écart révélateur apparaît alors sans jamais nommer personne. Si les refus se concentrent sur les demandes accompagnées d'un jugement d'adoption, ou si les délais s'allongent lorsque deux parents portent le même nom de famille, l'anomalie est visible et actionnable.

Définition

Un **indicateur d'égalité de traitement** est une mesure qui porte sur le processus de décision plutôt que sur les personnes. Il compare des traitements comparables : deux demandes régulières de congé parental doivent connaître le même sort, quelle que soit la pièce d'état civil qui les accompagne.

La **discrimination indirecte** est précisément ce que ces indicateurs cherchent à détecter : une règle neutre en apparence qui désavantage particulièrement une catégorie de salariés. Elle ne se repère pas dans les intentions mais dans les écarts de résultat.

Conditions d’exercice

La ligne de partage est nette entre ce qui se mesure librement et ce qui suppose une base légale spécifique.

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

Indicateur	Licite sans condition	Motif
Taux de refus de congé parental et motifs	Oui	Aucune donnée personnelle sensible
Délai moyen de traitement des demandes	Oui	Donnée de gestion
Taux d'acceptation des aménagements d'horaires	Oui	Donnée de gestion
Nombre de signalements et suites données	Oui, sous forme agrégée	Anonymisation nécessaire
Recours aux congés familiaux par type de pièce produite	Oui	La pièce conditionne le droit
Segmentation par orientation sexuelle	Non	Donnée de l'article 9 du RGPD, sans finalité proportionnée
Segmentation par composition du couple	Non	Permet de déduire une donnée sensible

Modalités pratiques

Un dispositif de mesure se met en place comme un traitement de données, avec les formalités correspondantes.

Étape	Règle
Finalité	Documentée et limitée au contrôle de l'égalité de traitement
Minimisation	Aucune donnée sensible collectée, ni déductible par recoupement
Agrégation	Seuil minimal d'effectif avant publication, pour éviter la réidentification
Information des salariés	Préalable, sur la finalité et les données traitées (L.261-2)
Consultation de la délégation	Préalable à la mise en place (L.414-3)
Analyse d'impact	À conduire si le traitement présente un risque élevé
Conservation	Durée limitée à l'exploitation de l'indicateur

Pratiques et recommandations

L'erreur la plus coûteuse consiste à créer un champ déclaratif « famille LGBTQIA+ » dans le SIRH pour alimenter un tableau de bord. Même volontaire et anonymisé en sortie, ce champ constitue un traitement de données sensibles à l'entrée, et la déclaration n'est jamais vraiment libre dans une relation de subordination.

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

Le suivi des **motifs de refus** est l'indicateur le plus rentable. L'article L.234-45, paragraphe (3), ne permet de refuser un congé parental à plein temps que pour un vice de forme ou de délai : tout motif enregistré en dehors de ces deux cas signale une irrégularité, sans qu'aucune analyse statistique soit nécessaire.

Les écarts de délai en disent souvent plus que les écarts de taux. Un dossier qui met trois fois plus de temps parce qu'il s'accompagne d'un jugement d'adoption étranger révèle un défaut de procédure ou de formation, alors même que la décision finale est favorable et que le taux d'acceptation reste parfait.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.251-1	Interdiction de la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, directe comme indirecte
Art. L.241-1	Interdiction de la discrimination fondée sur le sexe
Art. L.253-2	Charge de la preuve à l'employeur
Art. L.261-1 et L.261-2	Traitement de données à des fins de surveillance ; information préalable
Art. L.414-3	Information et consultation de la délégation du personnel
Art. L.234-45, paragraphe (3)	Motifs de refus du congé parental limités aux formes et délais
Loi du 1er août 2018 et RGPD	Protection des données ; article 9 pour les données sensibles

Un indicateur qui suppose de savoir qui est concerné manque son objet : il crée un risque de traitement illicite pour mesurer un phénomène que l'analyse des décisions révèle sans nommer personne.

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.

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