Le service RH peut-il traiter des données révélant l'orientation sexuelle d'un salarié ?

Réponse courte

En principe non, et la question ne se pose presque jamais dans les termes où on la pose. L'orientation sexuelle relève des données de l'**article 9 du RGPD**, dont le traitement est interdit sauf exception : aucune obligation de gestion du personnel ne figure parmi ces exceptions.

Le point aveugle est ailleurs. Un service RH ne collecte pratiquement jamais cette donnée directement, mais il la **produit par recoupement** : deux parents de même sexe déclarés pour le même enfant, un conjoint identifié dans un dossier d'affiliation, une note libre dans un commentaire de gestion.

La règle de conduite tient en une phrase : ne conserver que ce qui conditionne un droit. Le lien juridique avec l'enfant et la qualité de conjoint ou de partenaire suffisent à ouvrir tous les congés familiaux, et n'ont pas à être commentés.

Définition

Une **donnée sensible** au sens de l'article 9 du RGPD est une donnée révélant notamment l'origine, les opinions, la santé, la vie sexuelle ou l'orientation sexuelle. La révélation compte autant que la déclaration : une information qui permet de déduire l'orientation sexuelle relève du même régime.

Le **traitement** englobe la collecte, l'enregistrement, la consultation et la conservation. Un champ jamais rempli mais présent dans le formulaire, ou une donnée conservée sans usage, constituent déjà des traitements à justifier.

Conditions d’exercice

Le tri se fait par finalité, et la finalité doit préexister à la collecte.

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

Donnée	Traitement admis	Motif
Qualité de conjoint ou de partenaire	Oui	Ouvre des droits sociaux et des congés extraordinaires
Lien de filiation ou représentation légale	Oui	Condition des congés familiaux
Identité et âge de l'enfant	Oui	Détermine les durées et fenêtres
Orientation sexuelle déclarée	Non	Article 9 du RGPD, sans finalité proportionnée
Sexe du conjoint	Non, sauf exigence d'un organisme destinataire	Permet de déduire une donnée sensible
Commentaires libres sur la vie privée	Non	Traitement sans base légale
Statistiques nominatives par orientation	Non	Même agrégées en sortie, sensibles en entrée

Modalités pratiques

Les mesures utiles portent sur la structure du dossier autant que sur les habilitations.

Mesure	Contenu
Minimisation	Supprimer les champs sans finalité, y compris ceux jamais renseignés
Champs libres	Contrôler et purger les commentaires de gestion
Habilitations	Accès restreint au gestionnaire du dossier, journalisé
Durée de conservation	Limitée à la gestion du droit, avec suppression effective
Information préalable	Finalité, destinataires et durée communiqués au salarié
Consultation	Délégation du personnel informée et consultée sur les traitements
Analyse d'impact	À conduire lorsque le traitement présente un risque élevé

Pratiques et recommandations

Le consentement est une base fragile dans la relation de travail et il vaut mieux ne pas s'y adosser. Un salarié interrogé par son employeur sur sa vie privée, dans un contexte où la discrimination indirecte guette, n'est pas en position de refuser librement ; un traitement fondé sur un tel consentement se défend mal, alors qu'un traitement

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

limité aux liens juridiques n'a pas besoin de se défendre.

Les exports et les outils périphériques échappent souvent à la revue. Un tableau de suivi des congés partagé avec les managers, un annuaire interne, un export vers un prestataire de paie peuvent véhiculer une information que le dossier principal protège correctement. Recenser les flux vaut mieux que sécuriser un seul système.

La demande de discrétion émanant du salarié se traite comme une instruction, pas comme une préférence. Un salarié qui indique ne pas souhaiter que sa situation familiale soit connue de son équipe pose une limite que l'employeur doit respecter ; la divulguer, même sans intention de nuire, constitue un manquement distinct de toute discrimination.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.261-1	Traitement de données à caractère personnel à des fins de surveillance des salariés
Art. L.261-2	Information préalable du salarié et de la délégation du personnel
Art. L.414-3	Information et consultation de la délégation du personnel
Art. L.251-1	Interdiction de la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle
Art. L.241-1	Discrimination fondée sur le sexe, y compris par référence à l'état familial
Loi du 1er août 2018	Protection des personnes à l'égard du traitement des données
RGPD, article 9	Interdiction de principe du traitement des données sensibles
RGPD, articles 5 et 32	Minimisation, limitation de la conservation, sécurité

Le titre VI du Code du travail s'arrête à l'article L.261-2 : les références à un article L.261-4 ou L.261-8 sont sans objet. La surveillance des salariés relève de L.261-1, non de L.251-1.

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.