Une entreprise peut-elle publier des données sur la diversité de son personnel ?

Réponse courte

Pas si elles reposent sur des données sensibles. L'orientation sexuelle relève de l'**article 9 du RGPD** : son traitement est interdit par principe, et une publication agrégée ne régularise pas une collecte qui n'était pas licite à l'entrée.

Le second obstacle est la **réidentification**. Dans une équipe de dix personnes, un pourcentage suffit souvent à désigner quelqu'un ; l'agrégation ne protège que si l'effectif rend le rattachement impossible, ce qui suppose un seuil minimal défini avant publication.

Ce qui se publie sans difficulté, ce sont des données de **processus** : nombre de demandes de congé familial, taux d'acceptation, délais moyens de traitement, nombre de signalements et suites qui leur ont été données. Elles décrivent l'action de l'entreprise sans décrire ses salariés.

Définition

L'**agrégation** est le regroupement de données individuelles en indicateurs collectifs. Elle réduit le risque sans le supprimer : un indicateur reste identifiant si l'effectif concerné est trop faible.

La **réidentification** est la possibilité de rattacher une donnée agrégée à une personne, par recoupement avec des informations connues. Elle s'apprécie au regard des moyens raisonnablement disponibles.

Conditions d’exercice

Le caractère publiable dépend de la donnée d'origine, pas de sa présentation.

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

Indicateur	Publiable	Motif
Nombre de congés familiaux accordés	Oui	Donnée de gestion
Taux d'acceptation des demandes	Oui	Donnée de gestion
Délai moyen de traitement	Oui	Donnée de gestion
Nombre de signalements et suites	Oui, au-dessus d'un seuil d'effectif	Risque de réidentification
Répartition par sexe	Selon le dispositif applicable	Agrégation et seuil requis
Répartition par orientation sexuelle	Non	Article 9 du RGPD
Composition des couples des salariés	Non	Permet de déduire une donnée sensible

Modalités pratiques

Une publication se prépare comme un traitement, avec les mêmes formalités.

Étape	Contenu
Origine des données	Vérifier la licéité de la collecte initiale
Seuil d'effectif	Défini avant publication, appliqué sans exception
Croisements	Éviter les tableaux à double entrée sur petits effectifs
Information	Salariés informés de la finalité et de la publication
Consultation	Délégation du personnel associée en amont
Historique	Vérifier qu'une série temporelle ne permet pas la réidentification
Conservation	Durée limitée pour les données sous-jacentes

Pratiques et recommandations

Le croisement est le piège technique. Un indicateur global est souvent inoffensif, mais sa déclinaison par site, par service et par année produit des cases à un ou deux individus : la réidentification se fait alors sans effort, et la publication devient une divulgation.

Créer une collecte pour alimenter une publication externe est le mauvais ordre. La question à se poser d'abord est celle de la finalité interne : si aucune décision de gestion ne dépend de la donnée, sa collecte n'est pas justifiée, et l'objectif de communication ne la justifie pas davantage.

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

Les indicateurs de processus racontent souvent une histoire plus crédible. Un taux d'acceptation, un délai de traitement homogène quel que soit le type de dossier, un nombre de signalements traités disent ce que l'entreprise fait — ce qui est précisément l'objet d'une communication sur ce sujet.

Cadre juridique

Référence	Objet
RGPD, article 9	Interdiction de principe du traitement des données sensibles
RGPD, article 5	Minimisation, limitation des finalités et de la conservation
Loi du 1er août 2018	Protection des personnes à l'égard du traitement des données
Art. L.261-1 et L.261-2	Traitement de données ; information préalable
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 et l'état matrimonial ou familial
Art. L.253-2	Charge de la preuve à l'employeur

Une donnée agrégée reste personnelle si elle permet de remonter à une personne. Le seuil d'effectif n'est pas une précaution facultative, c'est la condition de l'anonymat.

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.