

En quoi le tableau RH destiné au service RH diffère-t-il de celui destiné aux dirigeants selon le droit luxembourgeois ?

Réponse courte

Le tableau RH destiné au service RH contient des données individuelles et nominatives sur les salariés (identité, coordonnées, situation contractuelle, absences, rémunérations, évaluations, etc.) nécessaires à la gestion administrative et opérationnelle du personnel, dans le respect du secret professionnel et de la législation sur la protection des données.

Le tableau destiné aux dirigeants se limite à des données agrégées ou anonymisées (effectifs, taux de rotation, absentéisme global, masse salariale, indicateurs de diversité, etc.) et n'inclut des informations nominatives que de façon exceptionnelle, justifiée et documentée, conformément au principe de proportionnalité et à la réglementation luxembourgeoise.

L'accès et l'utilisation de ces tableaux sont strictement encadrés : le service RH dispose d'un accès élargi pour la gestion courante, tandis que les dirigeants n'accèdent qu'aux informations strictement nécessaires à la gestion stratégique, avec des droits d'accès limités, une traçabilité renforcée et des procédures de transmission formalisées.

Définition

Le tableau RH destiné au service des ressources humaines est un outil interne permettant de centraliser et de suivre l'ensemble des informations individuelles et collectives relatives aux salariés. Il sert à la gestion administrative, contractuelle et opérationnelle du personnel, ainsi qu'au respect des obligations légales et réglementaires.

Le tableau RH destiné aux dirigeants est un document synthétique, conçu pour fournir à la direction ou au comité exécutif des indicateurs clés et des données agrégées sur la situation sociale de l'entreprise. Il vise à faciliter la prise de décision stratégique sans exposer de données nominatives ou sensibles non strictement nécessaires.

Conditions d'exercice

L'élaboration et l'utilisation d'un tableau RH par le service RH sont soumises au respect du secret professionnel, de la confidentialité et des principes de minimisation des données, conformément à la loi du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel et au Code du travail luxembourgeois.

Le tableau destiné aux dirigeants doit respecter le principe de proportionnalité : seules les informations strictement nécessaires à la gestion stratégique peuvent y figurer. L'accès à des données nominatives ou sensibles par les dirigeants n'est autorisé que si leur consultation est indispensable à l'exercice de leurs fonctions, conformément à

Modalités pratiques

Le tableau RH pour le service RH comprend généralement des données individuelles telles que l'identité, les coordonnées, la situation contractuelle, les absences, les rémunérations, les évaluations, les sanctions disciplinaires, les formations, les autorisations de travail, les statuts fiscaux et sociaux, ainsi que les éléments relatifs à la santé et à la sécurité au travail, dans la limite de ce qui est autorisé par la législation.

Le tableau destiné aux dirigeants doit se limiter à des données agrégées ou anonymisées : effectifs par catégorie, taux de rotation, absentéisme global, masse salariale, pyramide des âges, indicateurs de diversité, synthèse des risques sociaux, suivi des contentieux collectifs. L'accès à des informations nominatives par les dirigeants doit être exceptionnel, justifié par un intérêt légitime, documenté et conforme à l'article 35 de la loi du 1er août 2018.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de distinguer strictement les deux types de tableaux, tant dans leur contenu que dans leur accès. Les accès doivent être limités par des droits spécifiques et faire l'objet d'une traçabilité dans les systèmes d'information RH.

Toute extraction ou transmission de données individuelles à destination des dirigeants doit être précédée d'une analyse d'impact relative à la protection des données (AIPD) et d'une documentation précise, conformément à l'article 35 de la loi du 1er août 2018. La mise à jour des tableaux doit être régulière et leur conservation limitée à la durée strictement nécessaire à la finalité poursuivie.

Il est conseillé de sensibiliser les dirigeants à la confidentialité des données et d'intégrer des clauses spécifiques dans le règlement interne concernant la gestion des informations RH. La consultation du personnel ou de la délégation du personnel peut être requise en cas de modification substantielle des modalités de traitement des données.

Cadre juridique

- Loi du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel
- Code du travail luxembourgeois :
 - Article [L.261-1](#) et suivants (protection de la vie privée au travail, limitation de l'accès aux données)
 - Article [L.121-6](#) (égalité de traitement)
 - Article [L.414-3](#) (consultation de la délégation du personnel)
- Recommandations de la Commission nationale pour la protection des données (CNPD)
- Jurisprudence nationale sur la proportionnalité et la confidentialité des données RH

La communication de données individuelles issues du tableau RH à des dirigeants en dehors des cas strictement nécessaires expose l'employeur à des sanctions administratives et pénales, ainsi qu'à des actions en responsabilité civile. Il est impératif de formaliser les procédures d'accès et de transmission des données RH dans une politique interne validée par la direction et, le cas échéant, par la délégation du personnel.

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.