Une ASBL doit-elle publier des indicateurs RH ?

Réponse courte

Une ASBL au Luxembourg n'a **aucune obligation légale** de publier des indicateurs RH, quelle que soit sa taille ou son secteur d'activité. Les obligations de reporting extra-financier ou d'égalité professionnelle ne s'appliquent qu'à certaines sociétés commerciales et ne concernent pas les associations sans but lucratif, sauf disposition statutaire, contractuelle ou conventionnelle spécifique.

Toutefois, dès **15 salariés**, les représentants du personnel peuvent accéder à certaines informations sociales dans le cadre de leurs attributions (art. L.414-1), sans que cela n'implique une publication publique. Si l'ASBL choisit de publier volontairement des indicateurs RH, elle doit respecter le RGPD et garantir l'**anonymisation** et la **confidentialité** des données personnelles. Une analyse d'impact préalable est recommandée.

En cas de **subventions ou de projets financés**, la publication d'indicateurs peut être **exigée contractuellement** par les bailleurs de fonds, mais uniquement dans le périmètre du projet concerné. Il est recommandé de documenter en interne certains indicateurs à des fins de pilotage et de gestion prévisionnelle, même en l'absence d'obligation de publication.

Définition

Les indicateurs RH sont des données quantitatives ou qualitatives permettant de mesurer et d'analyser différents aspects de la gestion des ressources humaines, tels que la répartition des effectifs, le taux de rotation du personnel, l'**égalité** salariale ou la diversité. La publication de ces indicateurs consiste à rendre ces in**formation**s accessibles à des tiers, soit par diffusion interne, soit par communication externe.

Ces indicateurs servent principalement à piloter la gestion des ressources humaines, à assurer la transparence et à répondre à des exigences de reporting, mais leur publication n'est pas systématiquement requise par la loi pour toutes les structures.

Questions fréquentes

Faut-il consulter la délégation du personnel avant publication ?

Oui, il est conseillé de consulter la délégation du personnel, le cas échéant, avant toute diffusion externe d'informations relatives aux salariés. La politique interne doit respecter la confidentialité et la protection des données personnelles selon le RGPD.

Les financeurs peuvent-ils exiger des indicateurs RH ?

Oui, en cas de subventions ou de projets financés, la publication d'indicateurs peut être exigée contractuellement par les bailleurs de fonds. Cette obligation reste cependant limitée au périmètre du projet concerné et formalisée dans la convention de financement.

Les représentants du personnel ont-ils accès aux indicateurs RH ?

Oui, dès 15 salariés, les représentants du personnel peuvent accéder à certaines informations sociales dans le cadre de leurs attributions selon l'article L.414-1 du Code du travail. Cet accès n'implique pas de publication publique des données.

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

Pourquoi documenter en interne des indicateurs RH ?

Il est recommandé de documenter en interne certains indicateurs RH à des fins de pilotage, gestion prévisionnelle des emplois et amélioration continue. Cette démarche facilite le dialogue social et la préparation aux demandes éventuelles d'autorités compétentes.

Une ASBL doit-elle publier des indicateurs RH ?

Non, une ASBL au Luxembourg n'a aucune obligation légale de publier des indicateurs RH, quelle que soit sa taille ou son secteur d'activité. Les obligations de reporting extra-financier ne s'appliquent qu'à certaines sociétés commerciales et excluent les associations sans but lucratif.

Une ASBL peut-elle publier volontairement ses indicateurs RH ?

Oui, mais en cas de publication volontaire, l'ASBL doit respecter le RGPD et garantir l'anonymisation et la confidentialité des données personnelles. Une analyse d'impact préalable est recommandée pour évaluer les risques liés à la diffusion.

Conditions d’exercice

Les obligations relatives aux indicateurs RH dans les ASBL sont les suivantes.

Condition	Détail
Obligation de publication	Aucune obligation légale pour les ASBL, quelle que soit la taille ou le secteur d'activité
Sociétés commerciales	Les obligations de reporting extra-financier ou d'égalité professionnelle ne s'appliquent pas aux ASBL
Principes généraux	Égalité de traitement, non-discrimination et respect de la vie privée restent applicables
Délégation du personnel	Dès 15 salariés, les représentants peuvent accéder à certaines informations sociales (sans publication publique)

Modalités pratiques

Les modalités pratiques relatives aux indicateurs RH dans les ASBL sont les suivantes.

Situation	Détail
Absence d'obligation	Aucune publication requise (site internet, rapports annuels, membres, partenaires) sauf disposition statutaire ou conventionnelle
Publication volontaire	Respect du RGPD obligatoire : anonymisation des données et protection de la vie privée des salariés
Subventions ou projets financés	Indicateurs RH exigibles contractuellement par les bailleurs de fonds, limités au périmètre du projet

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

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux ASBL de documenter en interne certains indicateurs RH à des fins de gestion, de pilotage et d'amélioration continue, même en l'absence d'obligation de publication. Cette démarche facilite le dialogue social, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et la préparation à d'éventuelles demandes d'information des autorités compétentes.

Toute initiative de publication externe d'indicateurs RH doit être encadrée par une politique interne claire, respectant la confidentialité et la protection des données personnelles. Il est conseillé de consulter la délégation du personnel, le cas échéant, avant toute diffusion externe d'informations relatives aux salariés. Les indicateurs RH peuvent utilement s'appuyer sur les résultats des évaluations annuelles et alimenter le plan de carrière formalisé de l'ASBL.

Cadre juridique

La publication d'indicateurs RH par une ASBL est encadrée par les textes suivants.

Référence	Objet
Loi modifiée du 7 août 2023	Cadre juridique des ASBL
Art. L.241-1 du Code du travail	Égalité de traitement et non-discrimination
Art. L.414-1 du Code du travail	Délégation du personnel
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)	Protection des données personnelles
Loi du 1er août 2018	Mise en oeuvre du RGPD au Luxembourg

L'absence d'obligation légale de publication d'indicateurs RH ne dispense pas l'ASBL du respect des principes d'égalité de traitement, de non-discrimination et de confidentialité des données. Toute publication volontaire doit être précédée d'une analyse d'impact sur la protection des données et, le cas échéant, d'une consultation des représentants 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.