

## 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 **informations** 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.

### Conditions d'exercice

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

Condition	Détail
<b>Obligation de publication</b>	Aucune obligation légale pour les ASBL, quelle que soit la taille ou le secteur d'activité
<b>Sociétés commerciales</b>	Les obligations de reporting extra-financier ou d'égalité professionnelle ne s'appliquent pas aux ASBL
<b>Principes généraux</b>	Égalité de traitement, non-discrimination et respect de la vie privée restent applicables
<b>Délégation du personnel</b>	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
<b>Absence d'obligation</b>	Aucune publication requise (site internet, rapports annuels, membres, partenaires) sauf disposition statutaire ou conventionnelle
<b>Publication volontaire</b>	Respect du RGPD obligatoire : anonymisation des données et protection de la vie privée des salariés
<b>Subventions ou projets financés</b>	Indicateurs RH exigibles contractuellement par les bailleurs de fonds, limités au périmètre du projet

## 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
<b>Loi modifiée du 7 août 2023</b>	Cadre juridique des ASBL
<b>Art. <u>L.241-1</u> du Code du travail</b>	Égalité de traitement et non-discrimination
<b>Art. <u>L.414-1</u> du Code du travail</b>	Délégation du personnel
<b>Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)</b>	Protection des données personnelles
<b>Loi du 1er août 2018</b>	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.