Une ASBL peut-elle réaliser une cartographie des risques RH ?

Réponse courte

Une ASBL luxembourgeoise peut réaliser une cartographie des risques RH, démarche qui, bien que **non obligatoire**, s'inscrit dans l'obligation générale de sécurité de l'employeur prévue à l'art. L.312-1 du Code du travail. Elle nécessite la **consultation préalable de la délégation du personnel** pour les structures de 15 salariés et plus (art. L.414-1) et le respect strict du RGPD pour la collecte et le traitement des données.

La cartographie doit couvrir les aspects juridiques, organisationnels, psychosociaux et sanitaires affectant les salariés et bénévoles. La collecte de données doit être limitée au **strict nécessaire** selon le principe de minimisation du RGPD, avec des critères d'évaluation objectifs et mesurables. Tout manquement en matière de protection des données peut entraîner des sanctions de la CNPD pouvant atteindre **4 % du chiffre d'affaires annuel ou 20 millions d'euros**. Une révision annuelle du document est recommandée.

Définition

La cartographie des risques RH est un outil méthodologique permettant d'identifier, d'évaluer et de hiérarchiser les risques liés à la gestion des ressources humaines. Elle englobe les aspects juridiques, organisationnels, psychosociaux et sanitaires pouvant affecter les salariés et bénévoles d'une ASBL, en complément d'un audit RH externe.

Questions fréquentes

À quelle fréquence réviser une cartographie des risques RH ?

Une révision annuelle du document est recommandée pour s'adapter aux évolutions de l'organisation, des risques et de la législation. Mettre en place des indicateurs de suivi, former les personnes impliquées et assurer la traçabilité des actions entreprises sont essentiels.

Faut-il consulter la délégation du personnel pour une cartographie RH ?

Oui, l'information préalable et la consultation obligatoire de la délégation du personnel sont requises selon l'article L.414-1 du Code du travail pour les structures de 15 salariés et plus. L'avis recueilli doit être documenté.

Quelles règles RGPD pour une cartographie des risques RH ?

La collecte de données doit être limitée au strict nécessaire selon le principe de minimisation du RGPD, avec des critères d'évaluation objectifs et mesurables. Un registre des traitements conforme doit être créé et la documentation complète des mesures de protection conservée.

Quelles sanctions en cas de manquement RGPD lors d'une cartographie ?

Tout manquement en matière de protection des données peut entraîner des sanctions de la CNPD pouvant atteindre 4 % du chiffre d'affaires annuel ou 20 millions d'euros, selon le règlement européen 2016/679 et la loi luxembourgeoise du 1er août 2018.

Quels risques couvre une cartographie RH d'ASBL ?

La cartographie doit couvrir les aspects juridiques, organisationnels, psychosociaux et sanitaires affectant les salariés et bénévoles. Elle identifie, évalue et hiérarchise les risques liés à la gestion des ressources humaines au sein de l'association concernée.

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

Une ASBL peut-elle réaliser une cartographie des risques RH ?

Oui, une ASBL peut réaliser une cartographie des risques RH. Bien que non obligatoire, cette démarche s'inscrit dans l'obligation générale de sécurité de l'employeur prévue à l'article L.312-1 du Code du travail luxembourgeois.

Conditions d’exercice

La réalisation d'une cartographie des risques RH est soumise à plusieurs conditions légales.

Condition	Détail
Information préalable et consultation	Information préalable et consultation obligatoire de la délégation du personnel (Art. L.414-1)
Respect du RGPD et	Respect du RGPD et de la loi modifiée du 1er août 2018 sur la protection des données
Conformité avec les obligations	Conformité avec les obligations de non-discrimination (Art. L.241-1 à L.254-1)
Respect du principe de	Respect du principe de proportionnalité dans la collecte des données
Documentation complète du processus	Documentation complète du processus et des mesures de protection mises en place

Modalités pratiques

La mise en œuvre doit suivre un processus structuré.

Élément	Détail
Désignation d'un responsable de	Désignation d'un responsable de projet et consultation du DPO
Définition précise du périmètre	Définition précise du périmètre et des objectifs
Établissement d'une méthodologie d'identification	Établissement d'une méthodologie d'identification des risques
Création d'un registre des	Création d'un registre des traitements conforme au RGPD
Information individuelle des salariés	Information individuelle des salariés sur leurs droits
Mise en place de	Mise en place de mesures de sécurité appropriées
Documentation des procédures et	Documentation des procédures et création d'un plan d'action

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

Pratiques et recommandations

Pour une mise en œuvre optimale :

- Privilégier une approche participative incluant les représentants du personnel
- Limiter la collecte aux données strictement nécessaires
- Établir des critères d'évaluation objectifs et mesurables
- Prévoir une révision annuelle de la cartographie
- Former les personnes impliquées dans le processus
- Assurer la traçabilité des actions entreprises
- Mettre en place des indicateurs de suivi

Cadre juridique

La démarche s'inscrit dans le cadre :

- Art. L.312-1 du Code du travail (obligation générale de sécurité)
- Art. L.414-1 à L.414-7 (consultation de la délégation du personnel)
- Art. L.241-1 à L.254-1 (non-discrimination)
- Loi modifiée du 1er août 2018 relative à la protection des données
- Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)
- Art. L.261-1 (surveillance des salariés)
- Art. L.251-1 (protection des données dans l'emploi)

La cartographie des risques RH, bien que facultative, engage la responsabilité de l'ASBL en matière de protection des données. Tout manquement peut entraîner des sanctions administratives et pénales de la CNPD pouvant atteindre 4% du chiffre d'affaires annuel ou 20 millions d'euros.

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.