

L'employeur peut-il mettre en place un baromètre d'engagement annuel ? Faut-il l'accord de la délégation ?

Réponse courte

L'employeur peut mettre en place un baromètre d'engagement annuel, car cela relève de son pouvoir d'organisation. Toutefois, il doit respecter les droits des salariés, notamment en matière de protection des données et de vie privée.

L'accord formel de la délégation du personnel n'est pas requis, mais une consultation préalable de celle-ci est obligatoire avant toute introduction du dispositif. Cette consultation doit être effective, traçable et documentée, avec une information détaillée sur les objectifs, la nature des données collectées et les modalités de traitement.

Définition

Le baromètre d'engagement annuel est un outil interne permettant à l'employeur de sonder, via des enquêtes ou questionnaires, le niveau d'engagement, de satisfaction ou de motivation des salariés. Il vise à recueillir des données qualitatives et quantitatives sur le climat social, l'organisation du travail et les attentes des salariés.

Ce dispositif s'inscrit dans la gestion des ressources humaines et peut avoir un impact sur la vie privée et la protection des données à caractère personnel des salariés. Il doit donc être conçu dans le respect des droits fondamentaux et des principes d'égalité de traitement.

Conditions d'exercice

La mise en place d'un baromètre d'engagement relève du pouvoir d'organisation de l'employeur, sous réserve du respect des droits des salariés, notamment en matière de protection des données (articles [L.261-1](#) et suivants du Code du travail) et de vie privée. Les questions posées doivent être proportionnées à l'objectif poursuivi et ne pas porter atteinte à la dignité ou à la vie privée des salariés.

Lorsque l'entreprise dispose d'une délégation du personnel, la consultation préalable de celle-ci est obligatoire avant toute introduction d'un dispositif susceptible d'affecter les conditions de travail ou la protection des données personnelles (article [L.414-9](#) du Code du travail). L'accord formel de la délégation n'est pas requis, mais l'information et la consultation doivent être effectives, traçables et documentées.

L'employeur doit également garantir l'égalité de traitement entre les salariés et veiller à ce qu'aucune discrimination ne résulte de la collecte ou de l'utilisation des données issues du baromètre.

Modalités pratiques

Avant la mise en œuvre du baromètre, l'employeur doit informer la délégation du personnel sur les objectifs, la nature des données collectées, les modalités de traitement, la durée de conservation et les mesures de confidentialité. Cette information doit être suffisamment détaillée pour permettre à la délégation d'émettre un avis motivé.

La consultation doit avoir lieu lors d'une réunion de la délégation, avec inscription à l'ordre du jour et consignation de l'avis dans le procès-verbal. En cas de traitement automatisé ou de collecte de données sensibles, une analyse d'impact relative à la protection des données (AIPD) peut être requise conformément à la loi du 1er août 2018.

Les salariés doivent être informés individuellement de la finalité du baromètre, du caractère facultatif ou obligatoire de leur participation, des modalités de traitement des données, de la durée de conservation, des destinataires des données et de leurs droits d'accès, de rectification, d'opposition et d'effacement.

En cas de recours à un prestataire externe, un contrat de sous-traitance conforme à la réglementation sur la protection des données doit être établi, incluant des clauses sur la confidentialité, la sécurité et l'interdiction de transfert non autorisé des données hors de l'Espace économique européen.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de privilégier l'anonymat des réponses afin de garantir la sincérité des résultats et de limiter les risques d'atteinte à la vie privée. L'employeur doit s'abstenir de toute utilisation des résultats à des fins disciplinaires, discriminatoires ou contraires à l'égalité de traitement.

La communication des résultats agrégés à la délégation du personnel et aux salariés favorise la transparence et la confiance. Il est conseillé de documenter toutes les étapes du processus (information, consultation, analyse d'impact, communication) pour assurer la traçabilité et la conformité.

L'encadrement humain du dispositif doit être assuré, notamment en cas d'utilisation d'outils numériques ou d'IA, afin de garantir une interprétation éthique et conforme des résultats.

Cadre juridique

- Code du travail, articles [L.414-9](#) et [L.414-10](#) (consultation de la délégation du personnel)
- Code du travail, articles [L.261-1](#) à [L.261-4](#) (protection des données à caractère personnel au travail)
- Loi du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel
- Règlement (UE) 2016/679 (RGPD), applicable au Luxembourg
- Principes d'égalité de traitement et de non-discrimination (Code du travail, articles [L.241-1](#) et suivants)

L'absence de consultation préalable de la délégation du personnel lors de la mise en place d'un baromètre d'engagement constitue une irrégularité de procédure pouvant entraîner la nullité du dispositif et exposer l'employeur à des sanctions administratives ou judiciaires. Il est donc essentiel de respecter scrupuleusement les obligations d'information, de consultation et de documentation.

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.