

Un audit RH peut-il inclure un diagnostic d'engagement ? Par qui le faire réaliser ?

Réponse courte

Un audit RH peut inclure un diagnostic d'engagement, à condition de respecter les obligations légales luxembourgeoises en matière de protection des données, d'information des salariés et de consultation de la délégation du personnel si elle existe. La collecte de données doit être justifiée, proportionnée, anonyme et documentée.

Le diagnostic d'engagement peut être réalisé soit en interne par le service RH, soit par un prestataire externe spécialisé. En cas de recours à un prestataire externe, un contrat de sous-traitance conforme au RGPD doit être conclu, et la confidentialité ainsi que la législation sur la protection des données doivent être strictement respectées.

Définition

Un audit RH est un examen systématique des politiques, procédures et pratiques de gestion des ressources humaines d'une entreprise. Il vise à évaluer la conformité, l'efficacité et la performance de la fonction RH, en s'assurant du respect des obligations légales et de l'égalité de traitement entre salariés. Le diagnostic d'engagement consiste à mesurer le niveau d'implication, de motivation et de satisfaction des salariés vis-à-vis de leur travail et de leur environnement professionnel. Au Luxembourg, l'audit RH peut inclure un diagnostic d'engagement, sous réserve du respect strict des règles relatives à la protection des données personnelles, à la consultation des instances représentatives du personnel et à la traçabilité des démarches.

Conditions d'exercice

L'inclusion d'un diagnostic d'engagement dans un audit RH est possible si l'employeur respecte les obligations prévues par le Code du travail luxembourgeois. Il s'agit notamment du respect de la vie privée des salariés (articles [L.261-1](#) à [L.261-4](#)), de la protection des données à caractère personnel (loi du 1er août 2018 et articles [L.261-1](#) et suivants), et de l'égalité de traitement (article [L.241-1](#)). L'information claire et préalable des salariés est obligatoire, tout comme la consultation de la délégation du personnel lorsque l'entreprise en est dotée (articles [L.414-3](#) et [L.414-4](#)). Toute collecte de données doit être justifiée, proportionnée et limitée à l'objectif poursuivi.

Modalités pratiques

Le diagnostic d'engagement peut être réalisé en interne par le service RH ou confié à un prestataire externe spécialisé, à condition que ce dernier respecte la confidentialité et la législation sur la protection des données. En cas de recours à un prestataire externe, un contrat de sous-traitance conforme à l'article 28 du Règlement (UE) 2016/679

(RGPD), tel qu'appliqué par la loi luxembourgeoise du 1er août 2018, doit être conclu. La collecte de données doit se limiter aux informations strictement nécessaires, garantir l'anonymat des réponses et assurer la traçabilité des traitements. Les résultats doivent être présentés de manière agrégée, sans identification individuelle.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de définir précisément les objectifs du diagnostic d'engagement et d'en informer explicitement les salariés. L'implication de la délégation du personnel dans la conception, la mise en œuvre et la restitution des résultats favorise la transparence et l'acceptabilité de la démarche. Les questionnaires ou entretiens doivent garantir la confidentialité et l'anonymat des réponses. Il convient de documenter chaque étape du processus pour assurer la traçabilité et la conformité. Toute utilisation des résultats à des fins disciplinaires, discriminatoires ou contraires à l'égalité de traitement est strictement interdite.

Cadre juridique

- **Code du travail luxembourgeois :**
 - Protection de la vie privée des salariés : articles [L.261-1](#) à [L.261-4](#)
 - Égalité de traitement : article [L.241-1](#)
 - Consultation de la délégation du personnel : articles [L.414-3](#) et [L.414-4](#)
- **Loi du 1er août 2018** portant organisation de la Commission nationale pour la protection des données et du régime général sur la protection des données (transposant le RGPD)
- **Règlement (UE) 2016/679** (RGPD), notamment article 28 sur la sous-traitance
- **Recommandations de la CNPD** relatives aux enquêtes internes et à la gestion des données RH

La réalisation d'un diagnostic d'engagement dans le cadre d'un audit RH impose une information transparente des salariés et la consultation de la délégation du personnel si elle existe. Toute collecte ou traitement de données doit être justifié, proportionné, documenté et conforme aux exigences de la CNPD. Le non-respect de ces obligations expose l'employeur à des sanctions administratives et pénales.

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.