

Les tableaux de bord RH doivent-ils intégrer les données de diversité ? Sous quelles conditions ?

Réponse courte

Les tableaux de bord RH peuvent intégrer des données de diversité uniquement sous conditions strictes : il faut une base légale ou le consentement explicite des salariés, la collecte doit être justifiée, proportionnée et limitée à la finalité poursuivie (par exemple, suivi de l'égalité ou obligations légales). Les données sensibles (origine ethnique, orientation sexuelle, etc.) nécessitent une attention particulière et doivent être anonymisées ou pseudonymisées, sauf obligation légale contraire.

Les salariés doivent être informés de façon claire sur la nature, la finalité et la durée de conservation des données, ainsi que sur leurs droits. L'accès aux tableaux de bord doit être restreint aux personnes habilitées, et toute communication doit préserver l'anonymat. Il est recommandé de réaliser une analyse d'impact (AIPD) et de consulter le DPO avant toute intégration, en documentant l'ensemble des démarches pour garantir la conformité.

Définition

Les données de diversité désignent, dans le contexte des ressources humaines, les informations relatives à des caractéristiques personnelles protégées par la loi, telles que l'origine ethnique, le sexe, l'âge, le handicap, l'orientation sexuelle, la religion ou les convictions. Ces données sont considérées comme des données à caractère personnel, dont certaines relèvent de la catégorie des données sensibles au sens du droit luxembourgeois.

L'intégration de ces données dans les tableaux de bord RH vise à mesurer la représentation de différentes catégories au sein de l'entreprise, à des fins de suivi statistique, de conformité légale ou de pilotage des actions en faveur de l'égalité de traitement et de la diversité.

Conditions d'exercice

La collecte et le traitement des données de diversité sont strictement encadrés par le Code du travail luxembourgeois et la législation sur la protection des données. Les articles [L.251-1](#) à [L.251-6](#) du Code du travail imposent l'égalité de traitement et interdisent toute discrimination fondée sur des critères protégés.

Le traitement de données sensibles, telles que l'origine raciale ou ethnique, les opinions religieuses, l'état de santé ou l'orientation sexuelle, n'est autorisé que dans des cas limités, notamment en présence d'une obligation légale ou du consentement explicite de la personne concernée (article 9 du RGPD, Loi du 1er août 2018). L'employeur doit également respecter les principes de licéité, de loyauté, de transparence, de minimisation des données et de limitation des finalités (articles 5 et 6 du RGPD).

L'anonymisation ou la pseudonymisation des données est obligatoire lorsque l'identification individuelle n'est pas nécessaire à la finalité poursuivie. Toute collecte doit être justifiée, proportionnée et documentée.

Modalités pratiques

L'intégration de données de diversité dans les tableaux de bord RH doit répondre à un objectif précis, tel que le suivi des politiques d'égalité ou la production de rapports obligatoires. Seules les données strictement nécessaires à la finalité poursuivie peuvent être collectées et traitées, conformément au principe de minimisation.

Les salariés doivent être informés de manière claire et préalable sur la nature, la finalité, la durée de conservation des données et leurs droits, conformément à l'article 13 du RGPD et à l'article [L.261-1](#) du Code du travail. Lorsque le consentement est requis, il doit être libre, spécifique, éclairé et univoque.

Les données doivent être présentées sous une forme agrégée et anonymisée, excluant toute identification individuelle, sauf obligation légale contraire. L'accès aux tableaux de bord contenant des données de diversité doit être limité aux personnes habilitées, dans le respect du principe de confidentialité et de la traçabilité des accès.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de réaliser une analyse d'impact relative à la protection des données (AIPD) avant toute intégration de données de diversité dans les outils de reporting RH, afin d'identifier et de limiter les risques pour les droits et libertés des salariés.

Les responsables RH doivent privilégier l'utilisation de catégories larges et anonymisées, éviter la collecte de données non nécessaires et s'assurer de la mise à jour régulière des consentements. Toute communication interne ou externe des tableaux de bord doit préserver l'anonymat des personnes concernées.

Il est conseillé de consulter le délégué à la protection des données (DPO) de l'entreprise pour valider la conformité des traitements envisagés. L'ensemble des démarches entreprises, y compris les analyses d'impact, les consultations et les mesures de sécurité, doit être documenté afin d'assurer la traçabilité et la conformité en cas de contrôle.

Cadre juridique

- Code du travail luxembourgeois :
 - Articles [L.251-1](#) à [L.251-6](#) (égalité de traitement et non-discrimination)
 - Article [L.261-1](#) et suivants (protection de la vie privée des salariés)
- 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), notamment articles 5, 6, 9, 13, 35
- Contrôle assuré par la Commission nationale pour la protection des données (CNPD)

L'intégration de données de diversité dans les tableaux de bord RH doit toujours être précédée d'une analyse rigoureuse de la nécessité et de la proportionnalité du traitement. L'absence de base légale ou de consentement valable expose l'employeur à des risques juridiques importants, notamment en cas de contrôle de la CNPD ou de contentieux individuel. Il est impératif de documenter et de tracer l'ensemble des démarches entreprises pour garantir la conformité du traitement, et de prévoir un encadrement humain pour toute prise de décision automatisée impliquant ces données.

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.