

Quelles sont les obligations RGPD liées à la transparence salariale au Luxembourg ?

Réponse courte

L'articulation entre **transparence salariale** et **RGPD** repose sur un équilibre entre le droit des salariés à l'information salariale et la protection de leurs **données personnelles**. La [directive \(UE\) 2023/970](#) prévoit explicitement que les obligations de reporting n'exemptent pas l'employeur du respect du RGPD.

Les rapports sur les écarts de rémunération doivent utiliser des **données agrégées** et anonymisées, sans permettre l'identification individuelle des salariés. L'employeur doit réaliser une **analyse d'impact** sur la protection des données avant de mettre en place les mécanismes de reporting et limiter la collecte aux données strictement nécessaires au calcul des écarts salariaux.

Définition

L'articulation RGPD-transparence salariale concerne la manière dont l'employeur peut collecter, traiter et communiquer les **données salariales** de ses salariés tout en respectant les principes de protection des données personnelles.

Le RGPD impose la **minimisation des données**, la limitation des finalités et la sécurité du traitement, tandis que la directive sur la transparence salariale exige la communication régulière d'informations sur les rémunérations ventilées par sexe.

Vous êtes RH ? myHR intègre un module transparence salariale ! [Demander une démo ?](#)

Questions fréquentes

Comment garantir l'anonymisation dans les rapports d'écarts ?

Il faut définir des seuils d'effectifs en dessous desquels les données catégorielles ne sont pas publiées, généralement 3 à 5 personnes minimum. Cette règle d'anonymisation prévient l'identification individuelle des salariés tout en respectant les obligations de transparence salariale.

Quel organisme contrôle la protection des données salariales au Luxembourg ?

La CNPD (Commission Nationale pour la Protection des Données) est l'autorité de contrôle au Luxembourg. Elle veille au respect du RGPD et de la loi du 1er août 2018 dans le traitement des données salariales liées à la transparence imposée par la directive (UE) 2023/970.

Quel rôle joue le DPO dans la mise en œuvre de la transparence ?

Le délégué à la protection des données doit être impliqué dans la conception du dispositif de reporting. Il vérifie la conformité du traitement aux principes du RGPD, notamment la minimisation des données et la sécurité technique et organisationnelle des accès.

Quelle est la base juridique du traitement des données salariales pour le reporting ?

La base juridique est l'obligation légale (article 6.1.c du RGPD) pour le reporting imposé par la directive (UE) 2023/970. Cette base permet le traitement sans consentement individuel mais impose la documentation dans le registre des activités de traitement.

Quelles sont les obligations RGPD liées à la transparence salariale au Luxembourg ?

L'articulation RGPD-transparence repose sur l'équilibre entre le droit à l'information salariale et la protection des données personnelles. Les rapports doivent utiliser des données agrégées et anonymisées sans permettre l'identification individuelle, conformément à la directive (UE) 2023/970.

Une analyse d'impact sur la protection des données est-elle obligatoire ?

Oui, une analyse d'impact (DPIA) est obligatoire avant la mise en place du système de reporting salarial. Elle identifie les risques liés au traitement des données salariales et définit les mesures de protection appropriées selon le RGPD et la loi du 1er août 2018.

Conditions d'exercice

Les obligations croisées du RGPD et de la transparence salariale imposent des règles précises de traitement des données.

Critère	Détail
Base juridique	Obligation légale (art. 6.1.c RGPD) pour le reporting imposé par la directive
Minimisation	Ne collecter que les données strictement nécessaires au calcul des écarts
Anonymisation	Les rapports publiés ne doivent pas permettre l'identification individuelle
Seuil de publication	Pas de données par catégorie si l'effectif est inférieur à un seuil empêchant l'anonymat
Durée de conservation	Limiter la conservation des données salariales détaillées à la durée nécessaire
Droit d'accès	Le salarié peut demander ses données salariales comparatives sans accéder aux salaires individuels d'autrui
Analyse d'impact	Obligatoire avant la mise en place du système de reporting salarial

Modalités pratiques

La mise en conformité conjointe RGPD et transparence salariale nécessite une approche coordonnée entre les services RH, juridique et IT.

Étape	Détail
Analyse d'impact (DPIA)	Réaliser une analyse d'impact sur la protection des données avant le déploiement du reporting
Registre des traitements	Inscrire le traitement des données salariales à des fins de transparence dans le registre RGPD
Règles d'anonymisation	Définir les seuils d'effectifs en dessous desquels les données catégorielles ne sont pas publiées
Accès restreint	Limiter l'accès aux données salariales détaillées aux personnes habilitées (RH, direction)
Information des salariés	Informers les salariés du traitement de leurs données salariales conformément aux articles 13-14 du RGPD
DPO	Impliquer le délégué à la protection des données dans la conception du dispositif

Pratiques et recommandations

Réaliser une analyse d'impact sur la protection des données dès la phase de conception du système de reporting pour identifier les risques liés au traitement des données salariales.

Définir des règles d'anonymisation robustes garantissant qu'aucun salarié ne puisse être identifié individuellement dans les rapports d'écarts, en particulier dans les catégories à faible effectif.

Coordonner les services RH, juridique et informatique pour construire un dispositif conforme à la fois au RGPD et aux obligations de transparence salariale.

Documenter la base juridique du traitement dans le registre des activités de traitement et informer les salariés conformément aux obligations de transparence du RGPD.

Mettre en place des mesures de sécurité techniques et organisationnelles protégeant les données salariales contre les accès non autorisés et les fuites.

Cadre juridique

Référence	Objet
Directive (UE) 2023/970	Obligations de reporting salarial dans le respect du RGPD
RGPD (UE) 2016/679	Protection des données personnelles, principes de minimisation et de sécurité
Loi du 1er août 2018	Transposition du RGPD en droit luxembourgeois
Art. <u>L.261-1</u>	Traitement de données à caractère personnel à des fins de surveillance des salariés
Art. <u>L.225-1</u>	Égalité de salaire pour un même travail ou un travail de valeur égale
CNPD	Commission nationale pour la protection des données — autorité de contrôle

Le RGPD ne constitue pas un obstacle à la transparence salariale mais en encadre les modalités. L'employeur doit trouver l'équilibre entre la publication d'informations suffisamment détaillées pour être utiles et la protection de la vie privée des salariés. Les obligations décrites dans cette fiche sont issues de la directive (UE) 2023/970 et entreront en vigueur sous réserve de la transposition en droit luxembourgeois avant le 7 juin 2026.

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.