

# Combien de temps conserver les données de rémunération pour la transparence salariale ?

## Réponse courte

L'employeur luxembourgeois doit conserver les données de rémunération pendant une durée qui dépend de la nature de l'obligation concernée. En matière **sociale**, les documents salariaux doivent être conservés pendant **10 ans** conformément aux obligations comptables et fiscales. Le **RGPD** impose de ne pas conserver les données personnelles au-delà de la durée nécessaire à la finalité du traitement.

La [directive 2023/970](#) prévoit que les données relatives à la transparence salariale soient conservées pendant toute la durée nécessaire à l'exercice des droits des salariés, soit au minimum la durée de **prescription** des actions en discrimination, fixée à 3 ans minimum. L'employeur doit articuler ces différentes exigences, sous peine de [sanctions de transparence salariale](#), en conservant les données le temps le plus long imposé par l'ensemble des réglementations applicables, tout en respectant le principe de **minimisation** des données du RGPD.

## Définition

La **conservation des données de rémunération** désigne l'obligation pour l'employeur de maintenir accessibles les informations salariales pendant une durée déterminée, afin de répondre aux exigences légales en matière sociale, fiscale, comptable et de transparence salariale.

Le cadre juridique luxembourgeois combine des obligations nationales et européennes qui imposent des durées et des finalités distinctes.

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

## Questions fréquentes

### Combien de temps conserver les données de rémunération pour la transparence salariale ?

Les documents salariaux doivent être conservés 10 ans selon les obligations comptables, fiscales et sociales luxembourgeoises. La directive 2023/970 impose une conservation au minimum égale à la prescription des actions en discrimination, fixée à 3 ans minimum.

### Comment documenter la politique de conservation des données salariales ?

L'employeur doit documenter les durées de conservation dans son registre des traitements RGPD, conformément à la loi du 1er août 2018. Une politique écrite distinguant les finalités comptable, fiscale, sociale et transparence salariale est recommandée.

### Faut-il anonymiser les données salariales après expiration des délais légaux ?

Oui, les données agrégées utilisées pour le reporting doivent être anonymisées dès que la finalité initiale est remplie et que le délai de prescription est expiré. Cette pratique respecte le principe de minimisation imposé par le RGPD.

### Que dit le RGPD sur la conservation des données salariales ?

Le RGPD (art. 5§1-e) impose le principe de minimisation : les données ne doivent pas être conservées au-delà de la durée nécessaire à la finalité du traitement. L'employeur doit articuler ce principe avec les obligations sociales et fiscales nationales.

### Quelle durée appliquer aux documents comptables salariaux ?

L'article 16 du Code de commerce impose une conservation de 10 ans à compter de la clôture de l'exercice. Cette durée couvre également les obligations fiscales et sociales relatives aux pièces justificatives des cotisations et déclarations.

### Quelle est la prescription minimale pour les actions en discrimination salariale ?

L'article 21 de la directive (UE) 2023/970 fixe une prescription minimale de 3 ans pour les actions en discrimination salariale. L'employeur doit donc conserver les données salariales au minimum pendant cette durée pour permettre l'exercice des droits.

## Conditions d'exercice

Les durées de conservation varient selon la réglementation applicable et la finalité du traitement des données.

Critère	Détail
Obligations comptables	10 ans à compter de la clôture de l'exercice (Code de commerce, art. 16)
Obligations fiscales	10 ans pour les pièces justificatives des déclarations fiscales
Obligations sociales	10 ans pour les documents relatifs aux cotisations sociales
RGPD	Durée nécessaire et proportionnée à la finalité (art. 5§1-e du RGPD)
Directive 2023/970	Conservation pendant la durée nécessaire à l'exercice des droits + prescription
Prescription	Minimum 3 ans pour les actions en discrimination salariale (art. 21 de la directive)

## Modalités pratiques

La gestion de la conservation des données de rémunération exige une organisation structurée pour respecter les différentes échéances.

Étape	Détail
Inventaire des données	Cartographier l'ensemble des données salariales collectées et leur finalité
Définition des durées	Appliquer la durée la plus longue parmi les obligations applicables à chaque type de donnée
Archivage sécurisé	Stocker les données dans un système sécurisé avec traçabilité des accès
Anonymisation	Anonymiser les données agrégées utilisées pour le reporting après expiration du délai
Purge automatique	Mettre en place des procédures de suppression automatique à l'échéance
Registre des traitements	Documenter les durées de conservation dans le registre RGPD

## Pratiques et recommandations

**Établir** une politique de conservation des données salariales qui distingue clairement les finalités (comptable, fiscale, sociale, transparence salariale) et les durées associées.

**Privilégier** la durée de 10 ans comme durée de référence pour les documents salariaux de base, celle-ci couvrant l'ensemble des obligations comptables, fiscales et sociales.

**Anonymiser** les données agrégées utilisées pour les rapports de transparence salariale dès que la finalité initiale est remplie et que le délai de prescription est expiré.

**Documenter** les choix de conservation dans le registre des traitements RGPD et former les équipes RH aux règles de suppression et d'archivage.

## Cadre juridique

Référence	Objet
RGPD (UE) 2016/679, art. 5	Principe de limitation de la conservation des données personnelles
RGPD (UE) 2016/679, art. 17	Droit à l'effacement des données personnelles
Directive (UE) 2023/970, art. 21	Délai de prescription minimum de 3 ans pour les actions en discrimination
Code de commerce, art. 16	Conservation des documents comptables pendant 10 ans
Art. <a href="#">L.225-1</a> à <a href="#">L.225-5</a>	Égalité salariale et droit à l'information associé
Loi du 1er août 2018	Protection des données personnelles en droit luxembourgeois

L'articulation entre les obligations de transparence salariale et le RGPD impose à l'employeur de conserver les données suffisamment longtemps pour permettre l'exercice des droits des salariés, tout en respectant le principe de minimisation. 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.