

Les données salariales collectées pour la transparence salariale peuvent-elles être utilisées à d'autres fins RH ?

Réponse courte

Les données salariales collectées pour la transparence salariale sont soumises au **principe de limitation des finalités** du RGPD. Elles ne peuvent être utilisées qu'aux fins pour lesquelles elles ont été collectées : reporting sur les écarts de rémunération et information des salariés. Toute utilisation à d'**autres fins RH** nécessite une base légale distincte et une information préalable.

Certaines utilisations connexes restent **compatibles** avec la finalité initiale, comme l'analyse des politiques de rémunération. En revanche, utiliser ces données pour des décisions individuelles de performance ou de licenciement constituerait un **détournement de finalité** sanctionnable par la CNPD. L'employeur doit documenter chaque finalité dans son registre des traitements et s'assurer de la **proportionnalité** des données utilisées.

Définition

Le **principe de limitation des finalités** prévu à l'article 5(1)(b) du RGPD impose que les données personnelles soient collectées pour des finalités déterminées, explicites et légitimes, et qu'elles ne soient pas traitées ultérieurement d'une manière incompatible avec ces finalités.

Les **données salariales** collectées pour la transparence constituent des données personnelles sensibles dont le traitement doit respecter les principes de minimisation et de proportionnalité, tant au regard du RGPD que de l'article L.261-1 du Code du travail luxembourgeois.

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

Conditions d'exercice

L'utilisation des données de transparence salariale est encadrée par le RGPD et le droit du travail.

Critère	Détail
Finalité première	Reporting sur les écarts de rémunération et information des salariés
Utilisations compatibles	Analyse des politiques de rémunération, correction des écarts, négociation collective
Utilisations interdites	Décisions individuelles de performance, sanction, licenciement
Base légale	Obligation légale (transparence), intérêt légitime (analyse RH compatible)
Information préalable	Les salariés doivent être informés de chaque finalité de traitement
Durée de conservation	Limitée à ce qui est nécessaire pour chaque finalité

Modalités pratiques

La gestion des données de transparence salariale nécessite un cadre RGPD structuré.

Étape	Détail
Registre des traitements	Documenter la collecte, les finalités, les destinataires et les durées
Analyse de compatibilité	Vérifier si une utilisation secondaire est compatible avec la finalité initiale
Information des salariés	Communiquer sur les finalités du traitement via une notice de confidentialité
Accès restreint	Limiter l'accès aux données aux seules personnes habilitées
Anonymisation	Anonymiser les données pour les analyses statistiques non nominatives
Suppression	Supprimer les données lorsque la finalité est atteinte

Pratiques et recommandations

Documenter clairement les finalités de traitement des données salariales dans le registre des traitements RGPD, en distinguant la finalité principale de transparence salariale des éventuelles finalités secondaires compatibles. Consulter le délégué à la protection des données (DPO) avant toute utilisation des données à des fins non prévues initialement, afin de s'assurer de la compatibilité avec le principe de limitation des finalités.

Cloisonner l'accès aux données de transparence salariale en fonction des rôles et des besoins : les données nominatives ne doivent être accessibles qu'aux personnes en charge du reporting, tandis que les analyses RH connexes doivent utiliser des données agrégées ou anonymisées. Cette séparation protège l'entreprise contre les risques de détournement de finalité et renforce la confiance des salariés dans le dispositif de transparence.

Cadre juridique

Référence	Objet
RGPD (UE) 2016/679, art. 5	Principes de traitement des données personnelles (limitation des finalités)
RGPD (UE) 2016/679, art. 6	Bases légales du traitement
Art. <u>L.261-1</u>	Traitement des données personnelles des salariés au Luxembourg
Directive (UE) 2023/970, art. 12	Protection des données dans le cadre de la transparence salariale
Art. <u>L.225-1</u>	Égalité salariale entre hommes et femmes
Loi du 1er août 2018	Protection des données au Luxembourg (transposition RGPD)

Les données de transparence salariale ne sont pas un outil RH à usage général. Leur utilisation doit rester strictement encadrée par le RGPD et proportionnée aux finalités déclarées, sous peine de sanctions de la CNPD. 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.