

# 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 ?](#)

## Questions fréquentes

### Faut-il documenter les finalités dans le registre des traitements ?

Oui, l'employeur doit documenter chaque finalité de traitement dans son registre RGPD, en distinguant la finalité principale de transparence des éventuelles finalités secondaires compatibles. Cette documentation est essentielle pour démontrer la conformité en cas de contrôle.

### Les données de transparence salariale peuvent-elles être utilisées à d'autres fins RH ?

Non, le principe de limitation des finalités du RGPD (article 5) restreint l'usage aux finalités déclarées. Les données collectées pour le reporting ne peuvent être utilisées pour d'autres décisions RH sans une base légale distincte et une information préalable.

### Quel article du RGPD pose le principe de limitation des finalités ?

L'article 5(1)(b) du RGPD (UE) 2016/679 impose que les données soient collectées pour des finalités déterminées, explicites et légitimes, et qu'elles ne soient pas traitées d'une manière incompatible avec ces finalités initiales du traitement.

### Quel article encadre le traitement des données salariales au Luxembourg ?

L'article L.261-1 du Code du travail luxembourgeois encadre le traitement des données personnelles des salariés. La loi du 1er août 2018 transpose le RGPD au Luxembourg et précise les pouvoirs de la CNPD en matière de contrôle.

### Quelles utilisations restent compatibles avec la finalité initiale ?

L'analyse des politiques de rémunération, la correction des écarts et la négociation collective restent compatibles avec la finalité de transparence. Ces usages connexes ne nécessitent pas de nouvelle base légale tant qu'ils servent l'objectif d'égalité salariale.

### Quelles utilisations sont interdites ?

L'utilisation des données pour des décisions individuelles de performance, de sanction ou de licenciement constitue un détournement de finalité sanctionnable par la CNPD. Ces usages ne sont pas couverts par la base légale de transparence salariale.

## Conditions d'exercice

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

Critère	Détail
<b>Finalité première</b>	Reporting sur les écarts de rémunération et information des salariés
<b>Utilisations compatibles</b>	Analyse des politiques de rémunération, correction des écarts, négociation collective
<b>Utilisations interdites</b>	Décisions individuelles de performance, sanction, licenciement
<b>Base légale</b>	Obligation légale (transparence), intérêt légitime (analyse RH compatible)
<b>Information préalable</b>	Les salariés doivent être informés de chaque finalité de traitement
<b>Durée de conservation</b>	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
<b>Registre des traitements</b>	Documenter la collecte, les finalités, les destinataires et les durées
<b>Analyse de compatibilité</b>	Vérifier si une utilisation secondaire est compatible avec la finalité initiale
<b>Information des salariés</b>	Communiquer sur les finalités du traitement via une notice de confidentialité
<b>Accès restreint</b>	Limiter l'accès aux données aux seules personnes habilitées
<b>Anonymisation</b>	Anonymiser les données pour les analyses statistiques non nominatives
<b>Suppression</b>	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
<b>RGPD (UE) 2016/679, art. 5</b>	Principes de traitement des données personnelles (limitation des finalités)
<b>RGPD (UE) 2016/679, art. 6</b>	Bases légales du traitement
<b>Art. <u>L.261-1</u></b>	Traitement des données personnelles des salariés au Luxembourg
<b>Directive (UE) 2023/970, art. 12</b>	Protection des données dans le cadre de la transparence salariale
<b>Art. <u>L.225-1</u></b>	Égalité salariale entre hommes et femmes
<b>Loi du 1er août 2018</b>	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.