

Quelle politique d'usage des données personnelles en expatriation ?

Réponse courte

La politique d'usage des données personnelles en expatriation impose à l'employeur luxembourgeois de ne traiter que les données **strictement nécessaires** à la gestion de l'expatriation, sur une base légale claire, conformément à la loi du 1er août 2018 et au **RGPD**. Le salarié doit être informé de manière transparente sur la nature, la finalité, les destinataires et la durée de conservation des données.

L'employeur doit remettre une **notice d'information** avant le départ, limiter l'accès aux données aux seules personnes habilitées, assurer la traçabilité des traitements et tenir un registre spécifique. En cas de transfert hors du Luxembourg, il doit vérifier le niveau de protection du pays de destination ou mettre en place des **garanties contractuelles**. La durée de conservation doit être limitée au strict nécessaire.

Définition

L'**usage des données personnelles en expatriation** désigne l'ensemble des traitements de données à caractère personnel relatifs à un salarié envoyé temporairement ou durablement à l'étranger dans le cadre d'une mission professionnelle, lorsque l'employeur est établi au Luxembourg. Ces traitements incluent la collecte, la conservation, la transmission et la suppression de données nécessaires à la gestion administrative, fiscale, sociale et opérationnelle de l'expatriation.

Le traitement de ces données s'inscrit dans le cadre du contrat de travail et des obligations légales de l'employeur, notamment en matière de gestion du personnel, de sécurité sociale, de fiscalité et de conformité aux réglementations luxembourgeoises et internationales applicables.

Les données concernées peuvent inclure des informations d'identification, des données administratives, des éléments relatifs à la situation familiale, ainsi que des **données sensibles** lorsque cela est strictement nécessaire à la gestion de l'expatriation.

Questions fréquentes

Combien de temps conserver les données ?

La durée de conservation doit être limitée au strict nécessaire selon la finalité du traitement (durée de l'expatriation, obligations légales de conservation, contentieux potentiels). Au-delà, les données doivent être supprimées ou anonymisées, conformément au principe de limitation de la conservation du RGPD.

Faut-il remettre une notice d'information avant le départ ?

Oui, l'employeur doit remettre une notice d'information avant le départ, détaillant les traitements effectués, les bases légales, les droits du salarié et les modalités d'exercice. Cette notice formalise la transparence et le consentement éclairé exigés par le RGPD pour les traitements RH.

Faut-il tenir un registre des traitements spécifique ?

Oui, l'employeur doit tenir un registre spécifique des traitements liés à l'expatriation, conformément à l'article 30 du RGPD. Ce registre documente les finalités, catégories de données, destinataires et mesures de sécurité, et doit être tenu à disposition de la CNPD en cas de contrôle.

Quelle politique d'usage des données personnelles en expatriation ?

L'employeur ne peut traiter que les données strictement nécessaires à la gestion de l'expatriation, sur une base légale claire, conformément à la loi du 1er août 2018 et au RGPD. Le salarié doit être informé de manière transparente sur la nature, finalité, destinataires et durée de conservation.

Quelles précautions pour les transferts hors Luxembourg ?

En cas de transfert hors du Luxembourg, l'employeur doit vérifier le niveau de protection du pays de destination ou mettre en place des garanties contractuelles (clauses contractuelles types, BCR). Hors UE, les transferts vers des pays inadéquats nécessitent des mesures complémentaires renforcées.

Qui peut accéder aux données du salarié expatrié ?

L'employeur doit limiter l'accès aux données aux seules personnes habilitées (RH, paie, manager direct) et assurer la traçabilité des traitements. Cette restriction protège la confidentialité et garantit la conformité au principe RGPD de minimisation des accès aux données personnelles.

Conditions d'exercice

L'employeur luxembourgeois ne peut traiter que les données strictement nécessaires à la gestion de l'expatriation, conformément au principe de minimisation prévu à l'article 5 du RGPD (Règlement (UE) 2016/679). Le traitement doit reposer sur une base légale, telle que l'exécution du contrat de travail (article 6, paragraphe 1, lettre b) du RGPD), le respect d'obligations légales ou l'intérêt légitime de l'employeur, sous réserve de ne pas porter atteinte aux droits et libertés du salarié. L'article [L.261-1](#) du Code du travail encadre spécifiquement le traitement de données à des fins de surveillance dans les relations de travail.

Le salarié doit être informé de manière claire et préalable de la nature des données traitées, des finalités, des destinataires, de la durée de conservation et des droits dont il dispose, conformément aux articles 13 et 14 du RGPD. Toute transmission de données à des tiers, y compris à des entités du groupe situées à l'étranger, doit être justifiée, documentée et encadrée par des garanties appropriées.

L'égalité de traitement entre salariés doit être respectée (article [L.241-1](#) du Code du travail), et toute décision automatisée doit faire l'objet d'un encadrement humain (article 22 du RGPD).

Modalités pratiques

Avant le départ en expatriation, l'employeur doit remettre au salarié une notice d'information détaillée sur les traitements de données opérés dans le cadre de l'expatriation. Cette notice doit préciser :

- Les catégories de données traitées (identité, coordonnées, données administratives, informations fiscales et sociales, données relatives à la famille si nécessaire)
- Les finalités du traitement (gestion du détachement, paie, sécurité sociale, fiscalité, logement, scolarisation des enfants)
- Les destinataires internes et externes des données
- Les modalités d'exercice des droits d'accès, de rectification, d'effacement, de limitation et d'opposition

En cas de transfert de données hors du Luxembourg, l'employeur doit s'assurer que le pays de destination offre un niveau de protection adéquat (articles 44 à 49 du RGPD). À défaut, il doit mettre en place des garanties appropriées, telles que des clauses contractuelles types validées par la CNPD.

Les accès aux données doivent être strictement limités aux personnes habilitées, et des mesures de sécurité adaptées au risque doivent être mises en œuvre (article 32 du RGPD). La traçabilité des accès et des traitements doit être assurée.

Pratiques et recommandations

Réaliser une analyse d'impact relative à la protection des données (AIPD) pour tout projet d'expatriation impliquant des transferts de données vers des pays tiers, en particulier lorsque des données sensibles sont concernées.

L'employeur doit **tenir** un registre des traitements spécifiques à l'expatriation, documenter les flux de données et conserver la preuve de l'information délivrée au salarié. Toute sous-traitance (gestionnaire de paie, prestataire mobilité internationale) doit faire l'objet d'un **contrat écrit** imposant au sous-traitant des obligations équivalentes à celles de l'employeur en matière de sécurité et de confidentialité.

Des **procédures de gestion** des violations de données doivent être prévues, incluant la notification à la CNPD et l'information du salarié en cas de risque élevé pour ses droits et libertés. La durée de conservation des données doit être limitée à la période strictement nécessaire à la gestion de l'expatriation et à la défense des droits de l'employeur.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 5, 6 RGPD (Règlement (UE) 2016/679)	Principes et bases légales du traitement
Art. 13, 14, 15 à 22 RGPD	Droits des personnes concernées
Art. 28 RGPD	Sous-traitance
Art. 30 RGPD	Registre des activités de traitement
Art. 32 RGPD	Sécurité du traitement
Art. 35 RGPD	Analyse d'impact (AIPD)
Art. 44 à 49 RGPD	Transferts de données vers des pays tiers
Art. 33 et 34 RGPD	Notification des violations de données
Loi du 1er août 2018	Loi luxembourgeoise relative à la protection des données
Art. <u>L.261-1</u> Code du travail	Traitement de données à des fins de surveillance des salariés
Art. <u>L.241-1</u> Code du travail	Égalité de traitement
CNPD	Autorité de contrôle compétente

Assurez-vous de documenter chaque étape du traitement des données personnelles en expatriation, de vérifier la légalité des transferts hors du Luxembourg et de garantir l'encadrement humain de toute décision automatisée. La traçabilité et la transparence sont essentielles pour limiter les risques de contentieux ou de sanction de la CNPD.

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.