# Comment s'assurer de la conformité de votre logiciel SIRH au Luxembourg ?

## Réponse courte

La **conformité d'un logiciel SIRH** au Luxembourg repose sur le respect strict du **RGPD** et de la **loi du 1er août 2018** relative à la protection des données, sous le contrôle de la **CNPD**. Le système doit garantir la **sécurité des données personnelles**, la **conservation réglementaire** des documents sociaux selon le Code du travail luxembourgeois, et permettre l'exercice des **droits des salariés** (accès, rectification, effacement).

Le SIRH doit intégrer des **modules de gestion des habilitations**, des **alertes sécurité**, une **traçabilité complète** des opérations, et des fonctionnalités de **paie conformes** aux règles luxembourgeoises (CCSS, contributions directes). L'**égalité de traitement** entre salariés doit être respectée, avec un **contrôle humain** sur les décisions automatisées.

Des solutions Made In Luxembourg, comme par exemple le logiciel de myHR illustrent les standards de conformité attendus au Luxembourg.

## Définition

Un **SIRH** (Système d'Information des Ressources Humaines) est une solution informatique centralisée qui gère l'ensemble des processus RH : paie, administration du personnel, temps de travail, absences, formation et recrutement.

Au **Luxembourg**, la conformité d'un SIRH implique le respect des exigences légales en matière de **protection des données personnelles** (RGPD et loi du 1er août 2018), de **conservation des documents sociaux**, de **sécurité des systèmes d'information** et d'**exactitude des traitements** liés à la paie et gestion du personnel.

Le SIRH doit également assurer la **traçabilité des opérations**, garantir l'**égalité de traitement** entre salariés et permettre l'**encadrement humain** des processus automatisés, conformément aux principes du Code du travail luxembourgeois et aux directives de la **CNPD**.

## Conditions d’exercice

L'utilisation d'un SIRH conforme au Luxembourg requiert l'intégration de fonctionnalités respectant la **loi du 1er août 2018** relative à la protection des données et le **RGPD** tel qu'appliqué au Luxembourg sous supervision de la **CNPD**.

Le logiciel doit permettre :


© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

- La **gestion des droits d'accès différenciés** et l'authentification sécurisée des utilisateurs
- La **traçabilité exhaustive** des opérations et la conservation des données selon les durées légales prévues par le Code du travail
- L'**extraction, rectification ou suppression** des données à la demande de la personne concernée, dans le respect des droits d'accès et d'opposition
- L'**intégrité, exactitude et disponibilité** des données relatives à la paie, contrats de travail, absences et déclarations sociales

Le SIRH doit également garantir l'**égalité de traitement** entre salariés selon le Code du travail luxembourgeois et permettre un **contrôle humain** sur les décisions automatisées, conformément aux exigences de la CNPD.

## Modalités pratiques

Le choix d'un SIRH conforme impose de vérifier la conformité du fournisseur, notamment en matière de **sécurité de l'information** (certification ISO/IEC 27001) et de respect de la **législation luxembourgeoise** sur la protection des données.

Le logiciel doit intégrer :

- Des **modules de gestion des habilitations** et alertes en cas d'accès non autorisé ou de tentative de modification illicite
- Des **procédures de sauvegarde et restauration** des données, ainsi que la documentation des traitements automatisés
- Des **fonctionnalités de paie paramétrables** selon les règles luxembourgeoises, incluant la gestion des cotisations sociales, congés légaux, absences maladie et obligations déclaratives auprès du **CCSS** et de l'**Administration des contributions directes**
- L'**édition de documents conformes** aux exigences légales : fiches de paie, contrats de travail et attestations de salaire

Il est impératif de prévoir des **dispositifs de contrôle interne** pour garantir la conformité continue du SIRH et la notification d'incidents via la plateforme **SERIMA** en cas de violation de données.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de procéder à un **audit de conformité SIRH** avant déploiement, en impliquant le **délégué à la protection des données (DPO)** et le service juridique de l'entreprise.

La **documentation technique et fonctionnelle** du logiciel doit être analysée pour vérifier :


© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

- La conformité des **traitements automatisés** aux standards CNPD
- La gestion des **consentements** et la possibilité d'exercer les droits d'accès, rectification et effacement
- La formalisation de **procédures internes** pour la gestion des incidents de sécurité, la mise à jour régulière du logiciel et la formation des utilisateurs aux obligations légales

Les **contrats avec les prestataires** doivent inclure des clauses spécifiques sur la **localisation des données**, la sous-traitance, la confidentialité et les modalités de notification en cas de violation de données.

## Cadre juridique

La conformité d'un SIRH au Luxembourg repose sur les textes suivants :

- **Loi du 1er août 2018** portant organisation de la CNPD et mise en œuvre du RGPD au Luxembourg
- **Règlement (UE) 2016/679** (RGPD), tel qu'appliqué au Luxembourg sous supervision de la CNPD
- **Code du travail luxembourgeois** :
  - Conservation des documents sociaux et obligations employeur
  - Égalité de traitement entre salariés
  - Gestion du temps de travail et contrats
- **Loi modifiée du 4 décembre 1967** concernant l'impôt sur le revenu (gestion de la paie)
- **Obligations déclaratives** auprès du **Centre commun de la sécurité sociale (CCSS)** et de l'**Administration des contributions directes**
- **Contrôle et supervision** par la **Commission nationale pour la protection des données (CNPD)**
- **Plateforme SERIMA** pour la notification d'incidents de sécurité

Un SIRH non conforme expose l'employeur à des **sanctions administratives et pénales** par la CNPD, à des litiges prud'homaux et à des redressements lors de contrôles sociaux ou fiscaux. Il est essentiel de garantir la **traçabilité**, l'**encadrement humain** des traitements automatisés et la **documentation** de toutes les opérations liées au SIRH. La conformité doit être **continue** et régulièrement auditée.

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.