

# Les données RH peuvent-elles être stockées à l'étranger ?

## Réponse courte

Les données RH peuvent être stockées à l'étranger sous réserve du respect strict du Code du travail luxembourgeois et de la législation sur la protection des données. Le transfert hors de l'Espace économique européen (EEE) n'est autorisé que si le pays de destination assure un niveau de protection adéquat ou si des garanties appropriées (clauses contractuelles types, règles d'entreprise contraignantes) sont mises en place.

L'employeur doit informer individuellement les salariés, documenter et tracer les transferts, garantir la sécurité et la limitation des accès, et s'assurer que tout sous-traitant respecte les obligations légales. Il est recommandé de privilégier le stockage dans l'EEE pour limiter les risques et de prévoir un encadrement humain effectif des traitements automatisés.

## Définition

Les données RH désignent l'ensemble des informations à caractère personnel collectées, traitées et conservées par l'employeur dans le cadre de la gestion du personnel. Cela inclut notamment les données relatives à l'identité, à la rémunération, à la carrière, à la santé, à la formation, aux évaluations et à la vie professionnelle des salariés.

Le stockage de ces données correspond à leur conservation sur des supports physiques ou numériques, y compris sur des serveurs informatiques situés hors du territoire luxembourgeois. Ce stockage doit respecter les principes de confidentialité, d'intégrité et de disponibilité des données à caractère personnel, conformément aux exigences légales.

## Conditions d'exercice

Le transfert et le stockage de données RH à l'étranger sont strictement encadrés par le Code du travail luxembourgeois et la législation sur la protection des données. L'employeur ne peut transférer des données à caractère personnel hors de l'Espace économique européen (EEE) que si le pays de destination assure un niveau de protection adéquat ou si des garanties appropriées sont mises en place.

L'information individuelle des salariés concernés est obligatoire. L'employeur doit garantir l'égalité de traitement, la traçabilité des opérations de transfert et l'encadrement humain des traitements automatisés, conformément aux principes généraux du Code du travail. Il doit également veiller à la sécurité des données et à la limitation des accès.

## Modalités pratiques

Avant tout transfert de données RH vers un pays tiers, l'employeur doit :

- Identifier précisément la nature des données transférées, leur finalité et la base légale du traitement.
- Vérifier si le pays de destination figure sur la liste des pays reconnus par la Commission européenne comme assurant un niveau de protection adéquat.
- Si le pays n'est pas reconnu comme adéquat, mettre en œuvre des garanties appropriées, telles que des clauses contractuelles types approuvées par la Commission européenne ou des règles d'entreprise contraignantes validées par la CNPD.
- Informer individuellement les salariés du transfert, de ses finalités, de la base légale, des destinataires et des droits dont ils disposent.
- Tenir un registre des activités de traitement mentionnant le transfert et les mesures de protection mises en œuvre.
- S'assurer que tout sous-traitant impliqué respecte les obligations légales et contractuelles en matière de protection des données.
- Mettre en place des procédures internes de contrôle, de documentation et de traçabilité des accès et des transferts.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de privilégier le stockage des données RH dans l'Espace économique européen (EEE) afin de limiter les risques juridiques et opérationnels. En cas de recours à des prestataires de services informatiques (cloud, externalisation), il convient de vérifier contractuellement l'emplacement des serveurs et d'exiger des garanties de conformité.

Toute sous-traitance impliquant un transfert hors EEE doit faire l'objet d'un audit préalable et d'une documentation précise des mesures de sécurité. Il est conseillé de sensibiliser le personnel à la protection des données et de prévoir un encadrement humain effectif des traitements automatisés.

La CNPD peut contrôler à tout moment la conformité des transferts et exiger la suspension ou la cessation de ceux jugés non conformes. L'employeur doit également veiller à la traçabilité des accès et des transferts, ainsi qu'à la documentation des mesures prises pour garantir la protection des droits des salariés.

## Cadre juridique

- Code du travail luxembourgeois :
  - Articles [L.261-1](#) à [L.261-4](#) (protection des données à caractère personnel des salariés, information, droits d'accès et de rectification, registre des traitements)
  - Article [L.261-5](#) (transfert de données à caractère personnel hors EEE)
- Loi du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel
- Règlement (UE) 2016/679 (RGPD), notamment :
  - Article 28 (sous-traitance)
  - Article 30 (registre des activités de traitement)
  - Article 45 (transferts fondés sur une décision d'adéquation)
  - Article 46 (garanties appropriées pour les transferts)
- Décisions et recommandations de la Commission nationale pour la protection des données (CNPD)
- Jurisprudence luxembourgeoise relative à la responsabilité de l'employeur en matière de transfert de données

L'absence de garanties adéquates lors du stockage de données RH à l'étranger expose l'employeur à des sanctions administratives de la CNPD et à des actions en responsabilité de la part des salariés concernés. Il est impératif de documenter chaque transfert, de s'assurer du respect des droits des salariés à tout moment et de prévoir un encadrement humain effectif des traitements automatisés.

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.