L'employeur peut-il externaliser la gestion de ses documents RH ?

Réponse courte

Oui, et rien ne s'y oppose — mais l'externalisation ne déplace aucune obligation. L'employeur reste **responsable du traitement** : c'est lui qui doit produire les documents à l'ITM dans les meilleurs délais (L.614-4), répondre aux demandes d'accès des salariés dans le mois, et justifier la licéité des traitements.

Le prestataire agit sur ses instructions, dans le cadre du contrat de sous-traitance exigé par l'article 28 du RGPD : objet, durée, finalités, obligations de sécurité, recours à des sous-traitants ultérieurs, sort des données en fin de mission.

Trois clauses décident de la suite : la **réversibilité**, c'est-à-dire la restitution des données et des journaux dans un format exploitable ; la **durée** pendant laquelle le prestataire conserve les historiques ; et son **concours** en cas de contrôle ou de demande d'accès, qui ne va pas de soi.

Définition

Le **responsable du traitement** détermine les finalités et les moyens ; le **sous-traitant** agit pour son compte. Cette qualification ne dépend pas du contrat mais de la réalité : un prestataire qui décide seul des finalités devient responsable à son tour.

La **réversibilité** est la faculté de récupérer les données en fin de relation. Elle ne se présume pas et n'est pas incluse par défaut dans les offres du marché.

Conditions d’exercice

Ce qui reste à la charge de l'employeur ne se négocie pas ; ce qui incombe au prestataire se contractualise.

Obligation	Qui la supporte	Base
Produire les documents lors d'un contrôle	L'employeur	L.614-4
Répondre à une demande d'accès du salarié	L'employeur	RGPD, article 15
Justifier la licéité et les durées	L'employeur	RGPD, articles 5 et 6
Sécuriser le traitement	Les deux, selon leur rôle	RGPD, article 32
Agir sur instructions documentées	Le prestataire	RGPD, article 28
Restituer ou supprimer les données en fin de mission	Le prestataire, selon le contrat	RGPD, article 28

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

Modalités pratiques

Le contrat se lit avant la signature sur trois points seulement, mais ils décident de tout.

Clause	Ce qu'elle doit prévoir
Réversibilité	Restitution des données et des journaux dans un format ouvert
Durée de conservation chez le prestataire	Combien de temps il garde les historiques, et ce qu'il en fait ensuite
Concours en cas de contrôle	Délai de mise à disposition, interlocuteur, format
Sous-traitants ultérieurs	Autorisation préalable et information de tout changement
Localisation des données	Pays d'hébergement et pays d'accès, transferts encadrés
Fin de mission	Restitution puis suppression, avec attestation

Pratiques et recommandations

La fin de contrat est le moment critique. Une résiliation fait disparaître l'accès aux journaux qui établissaient les pointages, les validations ou les envois — parfois sur plusieurs années. L'export périodique, archivé hors de la plateforme, est la seule parade réellement efficace.

Le concours en cas de contrôle se stipule au contrat. L'ITM fixe un délai, et l'entreprise qui doit attendre la réponse d'un prestataire situé dans un autre fuseau horaire supporte seule les conséquences du retard.

L'externalisation ne dispense pas de l'inventaire. Savoir quelles catégories de données sont détenues par quel prestataire, et pour combien de temps, est ce qui permet de répondre à une demande d'accès ou d'effacement — obligation qui reste entièrement celle de l'employeur.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
RGPD, article 28	Contrat de sous-traitance : instructions, sécurité, sous-traitants ultérieurs, sort des données
RGPD, article 24	Responsabilité du responsable du traitement
RGPD, article 15	Droit d'accès exercé auprès de l'employeur
RGPD, article 32	Sécurité du traitement adaptée au risque
Article L.614-4 du Code du travail	Communication des documents à l'ITM dans les meilleurs délais
RGPD, chapitre V	Transferts hors Union européenne

L'externalisation est libre mais ne transfère aucune obligation : l'employeur reste responsable devant l'ITM et devant ses salariés. Négociez la réversibilité et exportez régulièrement : la fin d'un contrat de service fait disparaître les historiques.

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.