Solutions cloud RH : sont-elles autorisées au Luxembourg ?

Réponse courte

Oui, l'utilisation de solutions **cloud RH** est autorisée au Luxembourg, à condition de respecter le **RGPD**, la **loi du 1er août 2018** et les dispositions du **Code du travail** applicables aux traitements de données de salariés. Le prestataire cloud a généralement la qualité de **sous-traitant** et doit être encadré par un **contrat conforme à l'article 28 du RGPD**.

L'employeur doit notamment vérifier la **localisation des données** (UE ou pays adéquat), exiger des **garanties de sécurité** (chiffrement, certifications), **informer** les salariés et la **délégation du personnel**, et mener une **analyse d'impact (AIPD)** lorsque le traitement présente un risque élevé. En cas d'hébergement **hors de l'UE**, des garanties supplémentaires (clauses contractuelles types, BCR) sont obligatoires.

Définition

Une **solution cloud RH** est un logiciel de gestion des ressources humaines (paie, SIRH, gestion des temps, recrutement, formation) hébergé et exploité à distance par un prestataire, généralement selon un modèle **SaaS** (Software as a Service). Ce mode de fourniture implique que les données des salariés sont stockées sur les infrastructures du prestataire et non sur celles de l'employeur.

Conditions d’exercice

Le recours à un cloud RH (paie, SIRH) suppose un contrat article 28, un hébergement dans l'UE ou un pays adéquat, une AIPD si le risque est élevé, et une clause de réversibilité permettant de récupérer les données.

Condition	Détail
Contrat article 28	Accord de sous-traitance conforme au RGPD
Localisation des données	UE ou pays bénéficiant d'une décision d'adéquation
Transferts hors UE	Clauses contractuelles types, BCR ou autres garanties
Sécurité	Chiffrement, gestion des accès, certifications (ISO 27001)
Information	Notice RGPD mentionnant le prestataire cloud
Délégation du personnel	Avis préalable en cas de surveillance (L.261-1)
AIPD	Analyse d'impact si risque élevé (art. 35 RGPD)
Réversibilité	Possibilité de récupérer ou de supprimer les données

Modalités pratiques

De l'analyse préalable au monitoring, huit étapes encadrent le projet : AIPD, due diligence, contrat article 28, consultation de la délégation et migration sécurisée.

Étape	Détail
Analyse préalable	Cartographie des traitements, évaluation des risques
AIPD	Analyse d'impact si traitement à risque élevé
Sélection	Due diligence du prestataire (certifications, localisation)
Contrat	Rédaction et signature du contrat article 28
Consultation délégation	Information ou avis préalable
Information salariés	Mise à jour de la notice RGPD
Migration	Transfert sécurisé des données existantes
Monitoring	Audits et suivi continu

Pratiques et recommandations

Privilégier les prestataires cloud hébergeant les données dans l'Union européenne et disposant de certifications reconnues (ISO 27001, SOC 2, C5).

Exiger contractuellement la localisation des données et l'interdiction de tout transfert hors UE sans autorisation préalable écrite.

Prévoir une clause de réversibilité claire permettant la récupération des données dans un format standard en cas de changement de prestataire.

Mener une analyse d'impact (AIPD) systématique avant la migration, pour identifier et mitiger les risques pour les droits des salariés.

Consulter la délégation du personnel en amont de la migration et conserver la trace écrite de l'avis rendu, conformément à l'article L.261-1.

Cadre juridique

Le cadre juridique combine RGPD, droit luxembourgeois et recommandations sectorielles.

Référence	Objet
Art. 28 RGPD	Sous-traitance et clauses obligatoires
Art. 32 RGPD	Sécurité du traitement
Art. 35 RGPD	Analyse d'impact relative à la protection des données
Art. 44 à 49 RGPD	Transferts hors Union européenne
Loi du 1er août 2018	Régime général au Luxembourg
Art. L.261-1 Code du travail	Surveillance des salariés
Recommandations CNPD	Lignes directrices sur le cloud computing

Le cloud RH n'est pas interdit mais il est **strictement encadré**. L'arrêt **Schrems II** de la CJUE a invalidé le Privacy Shield, rendant les transferts vers les États-Unis plus complexes. Les clauses contractuelles types et les mesures supplémentaires sont désormais indispensables.