

Sur quelle base légale repose la gestion des congés dans notre logiciel RH ?

Réponse courte

La base légale du traitement des données relatives aux **congés payés** dans un SIRH est l'**exécution du contrat de travail (article 6.1.b du RGPD)** cumulée avec l'**obligation légale (article 6.1.c du RGPD)** qui découle du **Code du travail luxembourgeois**. Le droit aux congés payés est en effet imposé par les **articles L.233-1 et suivants**.

Le **consentement** n'est pas la bonne base car le salarié ne peut refuser la gestion de ses congés par son employeur sans remettre en cause l'exécution de son contrat. Le traitement doit figurer au **registre des traitements** et respecter les principes de **minimisation** et de **durée de conservation** proportionnée.

Définition

La **gestion des congés payés** regroupe l'ensemble des opérations de calcul, de planification, d'approbation et de paiement des jours de congés légaux et conventionnels. Elle repose sur le suivi des droits acquis, des absences et des soldes. Dans un **SIRH**, elle constitue un traitement structurant qui croise les données d'identité, de contrat et de temps de travail, et doit reposer sur une base légale solide et correctement documentée.

Questions fréquentes

Combien de temps conserver les données de congés ?

Les données doivent être conservées selon les délais légaux : durée du contrat augmentée des délais de prescription sociale et fiscale. Une suppression automatisée doit intervenir en fin de période pour respecter le principe de limitation.

Faut-il informer le salarié de la gestion de ses congés ?

Oui, le salarié doit être informé dans la notice RGPD de l'existence du traitement, de sa base légale, de ses droits et des modalités d'exercice. Cette obligation découle de l'article 13 du RGPD au titre du principe de transparence.

Faut-il le consentement du salarié pour gérer ses congés ?

Non, le consentement n'est pas la bonne base car le salarié ne peut refuser la gestion de ses congés par son employeur sans remettre en cause l'exécution de son contrat. La base contrat plus obligation légale est plus robuste juridiquement.

Quelle base légale pour la gestion des congés dans le SIRH ?

La base légale est l'exécution du contrat de travail (article 6.1.b RGPD) cumulée avec l'obligation légale (article 6.1.c RGPD) découlant des articles L.233-1 et suivants du Code du travail luxembourgeois sur le droit au congé annuel payé.

Quelles données collecter pour gérer les congés payés ?

Les champs collectés se limitent aux données strictement utiles : date de début et de fin, motif légal, solde, historique. Cette minimisation respecte le principe de l'article 5.1.c du RGPD et évite la collecte excessive de données personnelles.

Qui peut accéder aux données de congés dans le SIRH ?

L'accès aux données de congés doit être restreint aux seules personnes habilitées : RH, paie, manager direct. Une matrice d'habilitation documentée doit être mise en place, conformément à l'article 32 du RGPD sur la sécurité des traitements.

Conditions d'exercice

La gestion des congés dans un SIRH repose sur la double base légale contrat de travail (art. 6.1.b) et obligation légale (art. 6.1.c) tirée des articles [L.233-1](#) et suivants du Code du travail.

Condition	Détail
Base légale	Contrat et obligation légale (art. 6.1.b et 6.1.c)
Finalité	Suivi des droits et des absences
Minimisation	Données limitées au calcul des congés
Information	Notice RGPD remise au salarié
Registre	Inscription du traitement (art. 30)
Durée de conservation	Alignée sur les obligations sociales
Sécurité	Habilitations et journalisation

Modalités pratiques

Le SIRH paramètre les règles légales, traite les demandes saisies par le salarié, automatise le calcul des droits et archive les justificatifs jusqu'à la purge en fin de délai légal.

Étape	Détail
Paramétrage	Configuration des règles légales et conventionnelles
Saisie des demandes	Formulaire dans le SIRH
Validation	Approbation par le manager
Calcul des droits	Acquisition et soldes automatisés
Archivage	Conservation des justificatifs
Édition de bulletins	Intégration dans la paie
Suppression	Purge après les délais légaux

Pratiques et recommandations

Documenter la base légale dans le registre des traitements en précisant les articles du Code du travail justifiant le traitement ([L.233-1](#) et suivants) et en évitant toute référence au consentement.

Limiter les champs collectés aux données strictement utiles au calcul et au suivi des congés : date de début et de fin, motif légal, solde, historique.

Restreindre l'accès aux données de congés aux seules personnes habilitées (RH, paie, manager direct) avec une matrice d'habilitation documentée.

Conserver les données selon les délais légaux : généralement la durée du contrat augmentée des délais de prescription sociale et fiscale, avec une suppression automatisée en fin de période.

Informer le salarié dans la notice RGPD de l'existence du traitement, de sa base légale, de ses droits et des modalités d'exercice pour respecter l'article 13 du RGPD.

Cadre juridique

Plusieurs textes structurent la gestion RGPD des congés payés.

Référence	Objet
Règlement UE 2016/679 (RGPD)	Protection des données personnelles
Art. 6.1.b RGPD	Exécution du contrat
Art. 6.1.c RGPD	Obligation légale
Art. 13 RGPD	Information de la personne concernée
Art. 30 RGPD	Registre des activités de traitement
Art. 32 RGPD	Sécurité du traitement
Loi du 1er août 2018	Mise en œuvre du RGPD au Luxembourg
Art. <u>L.233-1</u> Code du travail	Droit au congé annuel payé
Art. <u>L.211-29</u> Code du travail	Conservation des documents temps de travail

Une base légale erronée (consentement notamment) rend le traitement précaire et expose à une sanction en cas de contrôle. Le cumul contrat / obligation légale est la base la plus robuste pour les traitements RH structurants. Les données doivent rester accessibles au salarié via son droit d'accès.

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.