Existe-t-il un régime spécifique de surveillance et de protection des données pour les PME au Luxembourg ?

Réponse courte

Il n'existe **aucun régime allégé** pour les PME en matière de surveillance des salariés ou de protection des données. Le RGPD, la loi modifiée du 1er août 2018 et l'article L.261-1 du Code du travail s'appliquent intégralement quelle que soit la taille de l'entreprise : information préalable, AIPD si risque élevé, registre des traitements et accountability sont obligatoires.

Seuls les seuils de **représentation du personnel** varient : la délégation du personnel n'est obligatoire qu'à partir de **15 salariés**, et la **co-décision** de l'article L.414-9 ne s'applique qu'aux entreprises atteignant le seuil de 150 salariés. En dessous, l'employeur informe l'**Inspection du travail et des mines** (ITM) à défaut de délégation. Les sanctions RGPD restent identiques jusqu'à **4 %** du chiffre d'affaires mondial.

Définition

Une **PME** au sens de la recommandation européenne 2003/361/CE désigne une entreprise occupant moins de 250 salariés et présentant un chiffre d'affaires annuel n'excédant pas 50 millions d'euros ou un total de bilan inférieur à 43 millions d'euros.

En droit du travail luxembourgeois, cette catégorie n'ouvre **aucun régime dérogatoire** pour la surveillance ou la protection des données : seuls les seuils d'effectif (15, 50, 150 salariés) déclenchent ou modulent les obligations procédurales.

Questions fréquentes

À partir de quel effectif faut-il une délégation du personnel ?

La délégation du personnel est obligatoire à partir de 15 salariés (article L.411-1 du Code du travail). En dessous, l'employeur informe l'Inspection du travail et des mines (ITM) à défaut de délégation.

À partir de quel effectif la co-décision s'applique-t-elle ?

La co-décision de l'article L.414-9 du Code du travail s'applique aux entreprises d'au moins 150 salariés. Sans accord de la délégation, l'employeur ne peut mettre en œuvre le dispositif.

Les PME bénéficient-elles d'un régime allégé pour la surveillance des salariés au Luxembourg ?

Non, aucun régime allégé n'existe pour les PME. Le RGPD, la loi du 1er août 2018 et l'article L.261-1 du Code du travail s'appliquent intégralement quelle que soit la taille de l'entreprise.

Les sanctions RGPD sont-elles réduites pour les PME ?

Non, les sanctions administratives RGPD restent identiques jusqu'à 4 % du chiffre d'affaires mondial. Une seule plainte de salarié peut déclencher un contrôle CNPD au coût et au risque réputationnel disproportionnés pour une petite structure.

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

Une AIPD est-elle obligatoire pour les petites entreprises ?

Oui, l'AIPD est obligatoire si le risque est élevé pour les droits des salariés (article 35 RGPD), quelle que soit la taille de l'entreprise. Le RGPD ne distingue pas selon l'effectif.

Une TPE de 5 salariés doit-elle tenir un registre des traitements ?

Oui, le registre des traitements est obligatoire dès la première donnée collectée (article 30 RGPD), quelle que soit la taille de l'entreprise. C'est la première vérification effectuée par la CNPD lors d'un contrôle.

Conditions d'exercice

Le RGPD ne distingue pas selon la taille : une TPE de 5 salariés doit tenir un registre des traitements, réaliser une AIPD si le risque est élevé et informer chaque salarié, exactement comme une grande entreprise.

Condition	Exigence
Application intégrale du RGPD	Aucun seuil — toutes les obligations s'appliquent quelle que soit la taille
Application intégrale de L.261-1	Mêmes finalités limitatives pour toutes les entreprises
Délégation du personnel	Obligatoire à partir de 15 salariés
Co-décision L.414-9	Seuil de 150 salariés
Information ITM	Obligatoire à défaut de délégation (entreprises < 15 salariés)

Modalités pratiques

Le seuil de 150 salariés transforme la consultation simple en co-décision : c'est le seul allègement réel pour les PME en deçà, qui restent toutefois soumises à toutes les obligations RGPD.

Démarche	Précision
Registre des traitements	Article 30 RGPD — obligatoire dès la première donnée collectée
AIPD	Obligatoire si risque élevé (article 35 RGPD) — quelle que soit la taille
Notice individuelle	Information écrite préalable de chaque salarié
Charte informatique	Annexée au règlement intérieur ou contrat
Délégation 15-149 salariés	Information et consultation préalable
Co-décision ? 150 salariés	Accord obligatoire avec la délégation (L.414-9)
Information ITM (< 15)	Courrier formel à défaut de délégation

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

Pratiques et recommandations

Mettre en place un registre des traitements même pour les TPE — c'est la première vérification de la CNPD.

Désigner un référent protection des données interne ou externalisé, sans attendre l'obligation de DPO.

Adapter les modèles de notice individuelle et de charte informatique aux outils utilisés.

Documenter la consultation de la délégation à partir de 15 salariés ou l'information ITM à défaut.

Mutualiser les outils de conformité via les fédérations professionnelles ou la Chambre des Métiers.

Auditer annuellement la conformité des dispositifs avec un référentiel proportionné à la taille.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.261-1 du Code du travail	Surveillance des salariés (loi du 1er août 2018)
Art. L.261-2 du Code du travail	Sanctions pénales
Art. L.414-9 du Code du travail	Co-décision (seuil de 150 salariés)
Art. L.411-1 du Code du travail	Délégation du personnel à partir de 15 salariés
Loi modifiée du 1er août 2018	Protection des données personnelles
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)	Articles 5, 6, 30, 35, 88
Recommandation 2003/361/CE	Définition européenne de la PME

L'idée d'un régime allégé pour les PME est une fausse perception : les sanctions RGPD s'appliquent identiquement et la CNPD contrôle régulièrement les TPE et PME. Une seule plainte de salarié déclenche un contrôle dont le coût et le risque réputationnel peuvent être disproportionnés pour une petite structure.

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.