

Le suivi informatisé des évolutions professionnelles est-il soumis à des obligations RGPD ?

Réponse courte

Tout outil informatisé de suivi des évolutions professionnelles (SIRH, plateformes de talent management) traite des **données à caractère personnel** au sens du **RGPD** (règlement UE 2016/679) et de la **loi du 1er août 2018**. L'employeur doit identifier la **base légale** du traitement (art. 6 RGPD : exécution du contrat, intérêt légitime, consentement), tenir un **registre des activités**, et informer les salariés de la finalité, des destinataires et de la durée de conservation.

Les évaluations, projets de carrière et cotations « hauts potentiels » peuvent constituer du profilage par IA évaluant les performances au sens de l'article 22 RGPD, ouvrant un **droit d'opposition** lorsqu'une décision automatisée produit des effets juridiques. La **CNPD** sanctionne les manquements jusqu'à **20 millions €** ou 4 % du chiffre d'affaires mondial. Les données doivent être limitées au strict nécessaire (minimisation) et conservées pour une durée définie, généralement 5 ans selon les règles de conservation des dossiers RH après la fin du contrat.

Définition

Le **suivi informatisé des évolutions professionnelles** désigne l'enregistrement et le traitement automatisé des données relatives à l'historique professionnel, aux évaluations, aux compétences et aux perspectives de carrière, dans des outils RH dédiés (SIRH, talent management, mobilité interne).

Le **traitement de données** inclut toute opération (collecte, enregistrement, consultation, modification, transmission). Dès qu'il porte sur des informations identifiantes, il relève intégralement du RGPD, indépendamment du caractère interne ou externe de l'outil.

Questions fréquentes

Combien de temps conserver les données RH dans un SIRH ?

Les données doivent être limitées au strict nécessaire (minimisation) et conservées pour une durée définie, généralement 5 ans après la fin du contrat. La sécurité technique (chiffrement, contrôle d'accès, journalisation) doit être proportionnée au risque.

La délégation du personnel doit-elle être consultée ?

L'introduction d'un SIRH ou d'un outil de surveillance impose une consultation préalable de la délégation du personnel (L.414-3). L'article L.261-1 du Code du travail prévoit une procédure spécifique pour les traitements de surveillance des salariés.

Le suivi informatisé des évolutions professionnelles est-il soumis au RGPD ?

Tout outil informatisé de suivi des évolutions professionnelles (SIRH, plateformes de talent management) traite des données à caractère personnel au sens du RGPD (règlement UE 2016/679) et de la loi du 1er août 2018. L'employeur doit identifier la base légale du traitement.

Quelle base légale invoquer pour un SIRH ?

L'employeur peut invoquer trois bases légales (art. 6 RGPD) : exécution du contrat, intérêt légitime ou consentement. La base doit être documentée dans le registre des activités, en privilégiant l'intérêt légitime motivé pour la gestion RH classique.

Quelles sanctions en cas de manquement RGPD ?

La CNPD sanctionne les manquements jusqu'à 20 millions € ou 4 % du chiffre d'affaires mondial. La CNPD a notamment sanctionné des employeurs pour profilage non documenté ou conservation excessive de données RH.

Quels droits ont les salariés sur leurs données RH ?

Les salariés disposent des droits d'accès, de rectification, d'opposition et de portabilité (articles 15 à 22 RGPD). Une procédure formalisée doit garantir une réponse dans le délai d'un mois prévu par le RGPD pour toute demande d'accès.

Une analyse d'impact RGPD est-elle obligatoire ?

L'analyse d'impact (AIPD) est obligatoire pour le profilage ou un traitement à grande échelle (art. 35 RGPD). Elle doit être réalisée avant tout déploiement d'un outil de talent management ou de profilage de carrière incluant des décisions automatisées.

Conditions d'exercice

Le SIRH n'échappe pas au RGPD : la base légale, l'information préalable du salarié et le respect des droits d'accès et de rectification s'appliquent dès lors que des données personnelles sont collectées et conservées.

Condition	Exigence
Base légale identifiée	Exécution du contrat, intérêt légitime ou consentement (art. 6 RGPD)
Information préalable	Notice d'information remise aux salariés (finalité, destinataires, durée)
Minimisation des données	Limitation au strict nécessaire à la finalité poursuivie
Durée de conservation	Délai défini, généralement 5 ans après fin de contrat
Sécurité technique	Chiffrement, contrôle d'accès, journalisation des consultations
Droits des salariés	Accès, rectification, opposition, portabilité (art. 15 à 22 RGPD)

Modalités pratiques

L'introduction d'un SIRH ou d'un outil de surveillance de l'activité impose la consultation préalable de la délégation du personnel au-delà du cadre RGPD : l'article L.261-1 du Code du travail prévoit une procédure spécifique pour les traitements de surveillance.

Démarche	Précision
Analyse d'impact (AIPD)	Obligatoire pour profilage ou traitement à grande échelle (art. 35 RGPD)
Registre des activités	Inscription du traitement (finalités, catégories, durée, destinataires)
Information des salariés	Notice détaillée intégrée au règlement interne ou notice RGPD
Information délégation	Information préalable de la délégation du personnel (<u>L.414-3</u>)
Convention sous-traitant	Si SIRH externalisé, convention art. 28 RGPD
Procédure droits des salariés	Process formalisé pour accès, rectification, opposition
Mesures de sécurité	Chiffrement, traçabilité des accès, formation des utilisateurs

Pratiques et recommandations

Réaliser une analyse d'impact RGPD avant tout déploiement d'un outil de talent management ou de profilage de carrière.

Documenter la base légale du traitement dans le registre des activités, en privilégiant l'intérêt légitime motivé pour la gestion RH classique.

Inform les salariés par une notice spécifique remise lors de la mise en place de l'outil, intégrée au règlement interne.

Consulter la délégation du personnel sur les outils de suivi en application de L.414-3, avant déploiement effectif.

Limiter strictement les accès aux données par profil utilisateur et tracer les consultations sensibles.

Anticiper les demandes d'accès des salariés en formalisant une procédure de réponse dans le délai d'un mois prévu par le RGPD.

Cadre juridique

Référence	Objet
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)	Protection des données à caractère personnel
Loi du 1er août 2018	Mise en œuvre du RGPD au Luxembourg
Art. 6 RGPD	Bases légales du traitement
Art. 22 RGPD	Décisions automatisées et profilage
Art. 35 RGPD	Analyse d'impact obligatoire
Art. <u>L.261-1</u> du Code du travail	Traitements de surveillance des salariés
Art. <u>L.414-3</u>	Information de la délégation sur les outils de gestion

La CNPD a sanctionné des employeurs pour profilage non documenté ou conservation excessive de données RH. La sécurité technique doit être proportionnée au risque (chiffrement des données sensibles, journalisation des accès, formation des utilisateurs).

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.