Quels critères un RH doit-il respecter pour utiliser les services en ligne sécurisés (MyGuichet, CTIE, SNJ) en matière de conformité RGPD ?

Réponse courte

Le RH doit s'assurer que chaque **traitement de données** via les services en ligne sécurisés repose sur une **base légale clairement identifiée**, que l'**accès soit limité** aux personnes habilitées, et que toutes les opérations soient **tracées et documentées** dans le registre des activités de traitement. Il doit garantir l'**information des salariés** sur leurs droits, la finalité et la durée de conservation des données, ainsi que la **sécurité des échanges** (authentification forte, chiffrement).

Le respect de l'**égalité de traitement**, l'**encadrement humain** des décisions automatisées, la **gestion rigoureuse** des droits d'accès, la **notification des violations** à la CNPD et la réalisation d'**analyses d'impact** en cas de risque élevé sont également obligatoires. Enfin, la **conservation sécurisée** des preuves d'accès, de consentement et la **formation régulière** des utilisateurs sont essentielles pour assurer la conformité RGPD.

Définition

L'utilisation par les ressources humaines de **services en ligne sécurisés** tels que **MyGuichet**, les plateformes du **Centre des technologies de l'information de l'État** (CTIE) et du **Service national de la jeunesse** (SNJ) implique la gestion de **données à caractère personnel** des salariés. Ces plateformes servent à transmettre, consulter et gérer des **informations administratives et personnelles**, dans le respect des exigences de sécurité, de confidentialité et de traçabilité imposées par la législation luxembourgeoise sur la protection des données à caractère personnel.

La **conformité RGPD** s'applique à tout traitement de données effectué via ces services, qu'il s'agisse de collecte, de transmission, de consultation ou de conservation de données relatives aux salariés. Les principes de **licéité**, **loyauté**, **transparence**, **minimisation** et **sécurité** doivent être respectés à chaque étape du traitement.

Conditions d’exercice

Le responsable RH doit s'assurer que chaque **traitement de données** via ces plateformes repose sur une **base légale clairement identifiée**, telle que l'exécution d'une **obligation légale** (article L.261-1 du Code du travail), l'exécution d'un **contrat de travail**, ou le **consentement explicite** de la personne concernée lorsque cela est requis (article 6 du RGPD, article 5 de la loi du 1er août 2018).

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

L'**accès aux services en ligne** doit être strictement limité aux **personnes habilitées**, dont l'identité et les droits d'accès sont contrôlés et documentés. Les traitements réalisés doivent être recensés dans le **registre des activités de traitement** tenu par l'employeur (article 30 du RGPD, article 33 de la loi du 1er août 2018).

L'**égalité de traitement** entre les salariés doit être garantie lors de l'utilisation de ces services, conformément à l'article L.241-1 du Code du travail. Toute **décision automatisée** doit être encadrée par une **intervention humaine effective** (article 22 du RGPD, article 13 de la loi du 1er août 2018).

Modalités pratiques

Avant toute utilisation, le RH doit vérifier que la plateforme utilisée répond aux **exigences de sécurité** imposées par le CTIE, notamment en matière d'**authentification forte** (par exemple, **LuxTrust**) et de **chiffrement des échanges**. L'**information des salariés** sur la nature, la finalité, la durée de conservation et les droits relatifs à leurs données est obligatoire (articles 13 et 14 du RGPD, article 12 de la loi du 1er août 2018).

Chaque opération de **transmission**, **consultation** ou **modification** de données doit être **tracée et documentée** afin d'assurer la traçabilité des accès et des actions. En cas de recours à un **sous-traitant**, le RH doit s'assurer que le prestataire respecte les obligations contractuelles prévues par l'article 28 du RGPD et l'article 28 de la loi du 1er août 2018.

Les RH doivent également garantir la **conservation sécurisée** des preuves d'accès, de consentement et de notification, et prévoir des **procédures de gestion des incidents** de sécurité.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de :

- **Limiter l'accès** aux services en ligne aux seuls membres du service RH ayant un **besoin opérationnel avéré**
- Procéder à une **revue régulière** des droits d'accès et assurer la **révocation immédiate** en cas de changement de fonction ou de départ
- Organiser des **sessions de sensibilisation** à la protection des données pour tous les utilisateurs des plateformes
- **Notifier immédiatement** toute violation de données à la **Commission nationale pour la protection des données** (CNPD) dans les délais légaux (article 33 du RGPD, article 41 de la loi du 1er août 2018)
- Réaliser des **analyses d'impact** sur la protection des données (AIPD) pour tout traitement susceptible d'engendrer un **risque élevé** (article 35 du RGPD, article 39 de la loi du 1er août 2018)
- **Documenter rigoureusement** chaque traitement et maintenir un **registre à jour** des activités de traitement
- Former régulièrement les utilisateurs aux **bonnes pratiques** de sécurité informatique

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

Cadre juridique

- **Code du travail luxembourgeois** :
  - Article L.261-1 (obligation de sécurité et de confidentialité)
  - Article L.241-1 (égalité de traitement)
- **Loi du 1er août 2018** relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel :
  - Article 5 (principes relatifs au traitement)
  - Article 12 (information des personnes concernées)
  - Article 13 (décision automatisée et intervention humaine)
  - Article 28 (sous-traitance)
  - Articles 30 et 33 (registre des activités de traitement)
  - Article 39 (analyse d'impact)
  - Article 41 (notification des violations)
- **Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)** :
  - Article 6 (licéité du traitement)
  - Articles 13 à 22 (droits des personnes concernées)
  - Article 28 (sous-traitance)
  - Article 30 (registre)
  - Article 33 (notification des violations)
  - Article 35 (AIPD)
- **Loi modifiée du 28 juillet 2011** sur les communications électroniques (sécurité des systèmes d'information)
- **Standards de sécurité** du CTIE pour les plateformes étatiques

La **documentation rigoureuse** de chaque traitement, la **traçabilité des accès** et la **formation régulière** des utilisateurs sont essentielles pour garantir la conformité et limiter le risque de **sanctions administratives** ou pénales par la CNPD. L'**encadrement humain** des traitements automatisés reste **obligatoire** selon la législation luxembourgeoise.

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.