

Comment le service RH doit-il gérer les données sensibles (orientation sexuelle, genre) conformément au RGPD et au droit luxembourgeois ?

Réponse courte

Les données relatives à l'orientation sexuelle et au genre sont des données sensibles dont le traitement est en principe interdit. Le service RH ne peut les traiter que sur base d'un consentement explicite, d'une obligation légale ou pour la défense de droits en justice, avec des mesures de protection renforcées incluant chiffrement, accès restreint et durée de conservation limitée à 3 ans maximum après la fin du contrat.

Définition

Les données concernant l'orientation sexuelle et l'identité de genre constituent des **catégories particulières de données à caractère personnel** au sens de l'article 9 du RGPD et de l'article 11 de la loi luxembourgeoise du 1er août 2018 relative à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel.

Conditions d'exercice

Le traitement n'est autorisé que dans les cas suivants :

- **Consentement explicite, libre, spécifique et éclairé** de la personne concernée
- **Obligation légale** découlant du droit du travail ou de la protection sociale
- **Exercice ou défense de droits** en justice
- **Protection des intérêts vitaux** de la personne concernée

L'employeur doit garantir l'égalité de traitement conformément aux articles [L.241-1](#) à [L.241-11](#) du Code du travail luxembourgeois.

Modalités pratiques

Le service RH doit mettre en place les mesures suivantes :

- Désignation d'un responsable de traitement spécifique
- Registre détaillé des activités de traitement (Art. 30 RGPD)
- Chiffrement des données et accès restreint par authentification forte
- Conservation limitée à 3 ans après la fin du contrat
- Procédure documentée de recueil du consentement
- Mécanisme de retrait du consentement à tout moment
- Encadrement humain obligatoire pour toute décision

Pratiques et recommandations

Pour une gestion conforme, il est recommandé de :

- Consulter systématiquement le DPO avant tout nouveau traitement
- Réaliser une analyse d'impact (AIPD) préalable
- Former régulièrement le personnel RH habilité
- Privilégier l'anonymisation pour les statistiques
- Mettre en place une procédure d'urgence en cas de violation
- Documenter chaque décision de traitement

Cadre juridique

- RGPD : Articles 9 (données sensibles), 22 (décision automatisée), 30 (registre)
- Loi du 1er août 2018 : Articles 11, 14, 15, 16
- Code du travail luxembourgeois :
 - Articles [L.241-1](#) à [L.241-11](#) (égalité de traitement)
 - Articles [L.261-1](#) à [L.261-4](#) (protection des données)
 - Article [L.251-1](#) (surveillance sur le lieu de travail)

La CNPD peut infliger des amendes jusqu'à 20 millions d'euros ou 4% du chiffre d'affaires mondial en cas de non-conformité. Un contrôle régulier des mesures de protection est indispensable.

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.