Quelles précautions prendre avec un prestataire SIRH traitant des données familiales ?

Réponse courte

Le premier point est que l'externalisation ne déplace pas la responsabilité. L'employeur reste tenu de l'information préalable de l'article **L.261-2**, de la consultation de la délégation du personnel et de la minimisation : le prestataire agit pour son compte, pas à sa place.

Le deuxième est le **périmètre**. Le contrat doit limiter les données transmises à ce que la prestation exige réellement : un outil de planification n'a pas besoin des pièces d'état civil, un prestataire de paie n'a pas besoin du motif d'une absence, et aucun des deux n'a besoin de connaître la composition du couple.

Le troisième tient aux **champs libres et aux exports**. Ce sont eux qui font sortir du périmètre convenu des informations que le paramétrage protégeait, et ils échappent le plus souvent à la revue contractuelle comme au contrôle technique.

Définition

Le **traitement pour le compte de l'employeur** est celui qu'un prestataire réalise sur instruction, sans déterminer lui-même les finalités. L'employeur en demeure responsable à l'égard des salariés.

Le **périmètre contractuel** est la description des données transmises, des opérations autorisées et des durées de conservation. Il constitue la première mesure de protection, avant toute mesure technique.

Conditions d’exercice

Les obligations de l'employeur subsistent intégralement.

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

Obligation	Maintenue en cas d'externalisation	Fondement
Information préalable des salariés	Oui	L.261-2
Information de la délégation du personnel	Oui	L.261-2, L.414-3
Minimisation des données transmises	Oui	RGPD, article 5
Durées de conservation	Oui, imposées au prestataire	RGPD, article 5
Sécurité du traitement	Oui, vérifiée contractuellement	RGPD, article 32
Interdiction des données sensibles	Oui	RGPD, article 9
Réponse aux demandes des salariés	Oui, par l'employeur	Loi du 1er août 2018

Modalités pratiques

Les points à traiter dans le contrat et dans le paramétrage.

Point	Contenu
Liste des données transmises	Annexée au contrat, limitative
Destinataires	Identifiés, y compris les sous-traitants ultérieurs
Localisation	Précisée, avec les garanties applicables
Champs libres	Désactivés ou encadrés par une consigne écrite
Exports	Colonnes limitées au nécessaire ; destinataires tracés
Journalisation	Consultations et modifications tracées côté prestataire
Fin de contrat	Restitution puis suppression effective, sauvegardes comprises
Incidents	Obligation d'information immédiate de l'employeur

Pratiques et recommandations

Le champ libre est le point de fuite structurel de tous les outils. Une note de gestion mentionnant la composition d'une famille produit exactement l'effet qu'un champ dédié aurait produit, sans avoir été soumise au moindre contrôle contractuel. Sa désactivation, ou à défaut une consigne écrite et un contrôle périodique, est la mesure au meilleur rendement.

Le paramétrage doit précéder la migration. Reprendre un historique complet dans un nouvel outil transfère au prestataire des données que la politique de conservation aurait dû supprimer ; l'occasion de purger est celle du changement d'outil, elle ne se représente pas.

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

La fin de contrat mérite autant d'attention que son début. La restitution et la suppression effective, sauvegardes comprises, doivent être stipulées et vérifiées : un prestataire quitté sans cette formalité conserve durablement des données dont l'employeur reste responsable.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.261-1	Traitement de données à des fins de surveillance des salariés
Art. L.261-2	Information préalable du salarié et de la délégation du personnel
Art. L.414-3	Information et consultation de la délégation du personnel
Loi du 1er août 2018	Protection des personnes à l'égard du traitement des données
RGPD, article 5	Minimisation, limitation des finalités et de la conservation
RGPD, article 9	Données sensibles, dont l'orientation sexuelle
RGPD, article 32	Sécurité du traitement
Art. L.251-1 et L.241-1	Interdictions de discriminer

L'externalisation déplace l'exécution, jamais la responsabilité. C'est l'employeur qui répond, devant ses salariés, du traitement réalisé pour son compte.

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.