

# Comment respecter la confidentialité dans les tableaux RH ?

## Réponse courte

Pour respecter la confidentialité dans les tableaux RH, il faut limiter l'accès aux seules personnes habilitées, en fonction de leurs missions, et sécuriser cet accès par des moyens techniques (mots de passe, restrictions informatiques, traçabilité) et organisationnels (procédures écrites, clauses de confidentialité, armoires sécurisées pour les documents papier). Les supports numériques doivent être hébergés sur des serveurs sécurisés situés au Luxembourg ou dans un pays offrant un niveau de protection équivalent.

Il est également nécessaire d'anonymiser ou de pseudonymiser les données dès que possible, de cartographier les accès, de former régulièrement les équipes RH à la confidentialité, et de réévaluer périodiquement les droits d'accès. Toute extraction, impression ou transmission de tableaux RH doit être autorisée et tracée, et toute violation de la confidentialité doit être documentée et notifiée à la CNPD si elle présente un risque pour les personnes concernées.

## Définition

La confidentialité dans les tableaux RH désigne l'ensemble des mesures juridiques, organisationnelles et techniques visant à garantir que les données à caractère personnel des salariés, traitées et présentées sous forme de tableaux ou de listings, ne soient accessibles qu'aux seules personnes habilitées, conformément à la législation luxembourgeoise sur la protection des données et au Code du travail. Cette obligation concerne tant les informations nominatives (identité, coordonnées, rémunération, absences, évaluations) que les données sensibles (état de santé, appartenance syndicale, sanctions disciplinaires).

## Conditions d'exercice

La confidentialité doit être assurée à chaque étape du traitement des tableaux RH, de leur création à leur archivage ou destruction. Seuls les collaborateurs disposant d'une habilitation expresse, justifiée par leurs fonctions (ex. : responsables RH, direction, service paie), peuvent accéder à ces tableaux. Toute consultation, modification ou transmission non autorisée constitue une violation susceptible d'engager la responsabilité de l'employeur et du salarié fautif. L'accès doit être limité au strict nécessaire selon le principe de proportionnalité, en tenant compte de la finalité du traitement.

## Modalités pratiques

L'accès aux tableaux RH doit être sécurisé par des dispositifs techniques (mots de passe individuels, restrictions d'accès informatiques, traçabilité des consultations) et organisationnels (procédures écrites, chartes internes, clauses de confidentialité dans les contrats de travail). Les tableaux papier doivent être conservés dans des armoires fermées à clé, accessibles uniquement aux personnes autorisées. Les supports numériques doivent être hébergés sur des

serveurs sécurisés situés au Luxembourg ou dans un pays offrant un niveau de protection équivalent, conformément à la Commission nationale pour la protection des données (CNPD). Toute extraction, impression ou transmission de tableaux RH doit faire l'objet d'une autorisation préalable et d'une traçabilité.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de procéder à une cartographie des tableaux RH existants afin d'identifier les données traitées, les personnes ayant accès et les risques potentiels. La mise en place de formations régulières à la confidentialité pour les personnels RH est essentielle. Les tableaux doivent être anonymisés ou pseudonymisés dès que possible, notamment lors de leur utilisation à des fins statistiques ou de reporting. Les accès doivent être réévalués périodiquement et révoqués en cas de changement de fonction ou de départ du salarié. Toute violation de la confidentialité doit être documentée et notifiée à la CNPD si elle présente un risque pour les droits et libertés des personnes concernées.

## Cadre juridique

La confidentialité des tableaux RH est encadrée par la loi du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel, qui transpose le règlement (UE) 2016/679 au Luxembourg, ainsi que par les articles [L.261-1](#) et suivants du Code du travail relatifs à la protection de la vie privée des salariés. La CNPD dispose d'un pouvoir de contrôle et de sanction en cas de manquement. Les obligations de confidentialité s'imposent également en vertu du secret professionnel prévu à l'article 458 du Code pénal, applicable aux personnes ayant connaissance, dans l'exercice de leur profession, d'informations confidentielles sur les salariés.

Le non-respect de la confidentialité dans la gestion des tableaux RH expose l'employeur à des sanctions administratives de la CNPD, à des poursuites pénales et à des actions en responsabilité civile de la part des salariés concernés. Il est impératif de documenter l'ensemble des mesures prises pour garantir la confidentialité et de sensibiliser régulièrement les équipes RH à leurs obligations.

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.