Quelle obligation de consultation avant d'introduire un logiciel RH dans une ASBL ?

Réponse courte

L'introduction d'un logiciel RH dans une ASBL d'au moins **15 salariés** impose la **consultation préalable de la délégation du personnel** conformément à l'art. L.414-1. Cette consultation est un préalable obligatoire et non une simple formalité. La délégation doit être informée de toute mesure susceptible de modifier l'organisation du travail ou les conditions d'emploi des salariés.

Le traitement des données personnelles via un logiciel RH doit respecter le RGPD et la loi du 1er août 2018. Si le logiciel implique un profilage ou un suivi systématique, une **analyse d'impact relative à la protection des données** est obligatoire. Chaque salarié doit être informé individuellement des données collectées et des finalités du traitement. Un logiciel déployé sans consultation peut être **contesté par la délégation devant le tribunal du travail**.

Définition

Le logiciel RH est un outil informatique de gestion des ressources humaines permettant le traitement automatisé de données relatives aux **salarié**s, telles que les **congé**s, les absences, les fiches de paie, les évaluations ou le recrutement. Son introduction constitue une décision de gestion ayant un impact sur les conditions de travail.

Questions fréquentes

Comment associer la délégation au choix d'un logiciel RH ?

Associer la délégation dès la phase de sélection du logiciel pour recueillir les préoccupations des salariés et anticiper les résistances au changement. Présenter le projet, recueillir l'avis officiel et documenter la consultation par procès-verbal écrit avant déploiement opérationnel.

Comment informer les salariés sur le traitement de leurs données ?

Chaque salarié doit être informé individuellement des données collectées et des finalités du traitement par notice écrite. L'information porte également sur la durée de conservation, les destinataires et les droits RGPD (accès, rectification, opposition, effacement) opposables à l'ASBL.

Faut-il consulter la délégation avant d'introduire un logiciel RH ?

Oui, l'introduction d'un logiciel RH dans une ASBL d'au moins 15 salariés impose la consultation préalable de la délégation du personnel selon l'article L.414-1 du Code du travail. C'est un préalable obligatoire et non une simple formalité.

Que risque un logiciel RH déployé sans consultation préalable ?

Un logiciel déployé sans consultation peut être contesté par la délégation devant le tribunal du travail. L'ASBL reste responsable du traitement des données personnelles même lorsqu'elle recourt à un prestataire externe, sous peine de sanctions de la CNPD.

Quelles données collecter dans un logiciel RH d'ASBL ?

Limiter la collecte au strict nécessaire pour la gestion RH, en appliquant le principe de minimisation prévu par le RGPD et en définissant des droits d'accès différenciés selon les fonctions. Inscrire le traitement au registre des activités selon l'article 30 RGPD.

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

Une analyse d'impact RGPD est-elle requise pour un logiciel RH ?

Oui, si le logiciel implique un profilage ou un suivi systématique, une analyse d'impact relative à la protection des données est obligatoire. Cette évaluation des risques pour les données personnelles doit être réalisée avant le déploiement par le DPO ou un prestataire qualifié.

Conditions d’exercice

L'introduction du logiciel RH est soumise à des obligations cumulatives de consultation et de conformité.

Critère	Exigence
Consultation délégation	Obligatoire à partir de 15 salariés (art. L.414-1)
Information des salariés	Individuelle sur les données traitées
Analyse d'impact RGPD	Obligatoire si profilage ou suivi systématique
Registre des traitements	Mise à jour obligatoire
Hébergement des données	Conformité aux exigences de localisation RGPD
Durée de conservation	Définie et proportionnée

Modalités pratiques

Le déploiement du logiciel RH suit un processus combinant consultation sociale et conformité RGPD.

Étape	Action	Responsable
Choix du logiciel	Analyse des fonctionnalités et de la conformité RGPD	Direction et DPO
Analyse d'impact	Évaluation des risques pour les données personnelles	DPO ou prestataire
Consultation délégation	Présentation du projet et recueil de l'avis	Direction
Information des salariés	Notice individuelle sur le traitement des données	Service RH
Paramétrage	Configuration selon les droits d'accès	Prestataire informatique
Mise en production	Déploiement et formation des utilisateurs	Service RH

Pratiques et recommandations

Associer la délégation du personnel dès la phase de sélection du logiciel, afin de recueillir les préoccupations des salariés et d'anticiper les résistances au changement.

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

Réaliser une analyse d'impact relative à la protection des données avant le déploiement, même lorsque celle-ci n'est pas strictement obligatoire, pour démontrer la bonne foi de l'ASBL en matière de conformité.

Limiter la collecte de données au strict nécessaire pour la gestion RH, en appliquant le principe de minimisation prévu par le RGPD et en définissant des droits d'accès différenciés selon les fonctions. La désignation d'un DPO peut être requise selon la nature des données traitées. Les outils numériques RH adaptés aux petites ASBL doivent respecter les mêmes exigences de conformité.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.414-1 Code du travail	Information et consultation de la délégation du personnel
Art. L.411-1 Code du travail	Institution de la délégation du personnel
Loi du 1er août 2018	Protection des données personnelles
RGPD	Traitement des données à caractère personnel
Loi du 7 août 2023	Régime juridique des ASBL

La consultation de la délégation du personnel est un préalable obligatoire et non une simple formalité. Un logiciel RH déployé sans consultation peut être contesté par la délégation devant le tribunal du travail. L'ASBL reste responsable du traitement des données personnelles même lorsqu'elle recourt à un prestataire externe.

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.