

# La convention SAS est-elle compatible avec les obligations RGPD en matière RH ?

## Réponse courte

La **convention collective SAS** (secteur d'aide et de soins et du secteur social) est **pleinement compatible** avec les obligations **RGPD** en matière RH, à condition que sa mise en œuvre respecte strictement les exigences légales luxembourgeoises en matière de **protection des données**. Cela inclut la **sécurisation des données**, la **limitation** de la durée de conservation, la **traçabilité** des accès et opérations, ainsi que l'**information des salariés** sur le traitement de leurs données.

L'employeur doit également **formaliser** les modalités de traitement, **garantir l'égalité** de traitement, **encadrer l'accès** aux données, tenir à jour un **registre des activités** de traitement et, le cas échéant, réaliser une **analyse d'impact** relative à la protection des données. La CCT SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027) a été **déclarée d'obligation générale** par règlement grand-ducal, la rendant applicable à l'ensemble des employeurs du secteur.

## Définition

La **convention collective SAS** (secteur d'aide et de soins et du secteur social) est un accord sectoriel en vigueur du **1er janvier 2025 au 31 décembre 2027** qui régit les conditions de travail et de rémunération dans le **secteur d'aide et de soins et du secteur social** au Luxembourg. Cette convention implique nécessairement le **traitement de données** à caractère personnel dans le cadre de la gestion RH.

Le **RGPD** (Règlement général sur la protection des données) impose des obligations strictes pour tout traitement de **données à caractère personnel**, y compris dans le contexte des **relations de travail** et de l'application des conventions collectives.

## Questions fréquentes

### La convention collective SAS est-elle compatible avec le RGPD pour la gestion RH ?

Oui, la convention collective SAS (secteur d'aide et de soins et du secteur social) est pleinement compatible avec les obligations RGPD en matière RH, à condition de respecter strictement les exigences légales luxembourgeoises en matière de protection des données, notamment la sécurisation des données, la limitation de la durée de conservation et l'information des salariés.

### Quelles mesures pratiques mettre en place pour assurer la conformité RGPD avec la convention SAS ?

Il faut établir une documentation obligatoire (registre des traitements, politique de protection des données), mettre en place des mesures de sécurité (chiffrement, contrôle d'accès, formation du personnel), et informer les salariés via une notice complète sur les finalités du traitement et leurs droits.

### Quelles sont les obligations RGPD à respecter lors de l'application de la convention SAS ?

L'employeur doit respecter les principes fondamentaux du RGPD : licéité, loyauté et transparence du traitement, finalité déterminée, limitation de la durée de conservation, minimisation des données, exactitude et sécurité du traitement. Il doit également tenir un registre des activités de traitement et garantir l'égalité de traitement entre salariés.

### Quels sont les risques en cas de non-conformité RGPD dans l'application de la convention SAS ?

Toute défaillance dans la sécurisation, la limitation de la conservation ou l'information des salariés expose l'employeur à des sanctions administratives prononcées par la CNPD pouvant aller jusqu'à 4% du chiffre d'affaires annuel mondial, ainsi qu'à l'obligation de notifier toute violation de données dans les 72 heures.

## Conditions d'exercice

La mise en œuvre de la convention SAS dans le respect du RGPD est subordonnée aux principes fondamentaux suivants.

Principe	Exigence
Licéité, loyauté, transparence	Traitement des données (article 5 RGPD)
Finalité déterminée	Finalité explicite et légitime
Limitation de conservation	Durée limitée à ce qui est nécessaire
Minimisation	Données traitées réduites au strict nécessaire
Exactitude	Mise à jour régulière des données
Sécurité	Confidentialité du traitement garantie
Égalité de traitement	Gestion équivalente des données de tous les salariés

## Modalités pratiques

L'implémentation conforme implique trois domaines d'action.

Domaine	Action
<b>Registre des traitements</b>	Registre des activités de traitement (article 30 RGPD)
<b>Documentation</b>	Politique de protection des données spécifique et procédures d'exercice des droits
<b>Chiffrement</b>	Données sensibles chiffrées
<b>Contrôle d'accès</b>	Accès limité au strictement nécessaire
<b>Sauvegarde</b>	Archivage sécurisé des données RH
<b>Formation</b>	Personnel formé aux obligations RGPD
<b>Notice d'information</b>	Information complète des salariés (article 13 RGPD)
<b>Durées de conservation</b>	Durées spécifiques communiquées aux salariés
<b>Droits des salariés</b>	Procédures d'accès, rectification et effacement

## Pratiques et recommandations

**Procéder à une analyse d'impact (AIPD)** si le traitement présente un risque élevé pour les droits et libertés des salariés, et informer individuellement chaque salarié des traitements liés à la convention SAS. **Documenter** l'ensemble des processus de traitement et prévoir des procédures de purge ou d'anonymisation des données RH en fin de période de conservation. **Notifier** toute violation de données à la **CNPD** dans les **72 heures** et consulter la délégation du personnel lors de modifications importantes des modalités de traitement. **Former** régulièrement les équipes RH aux obligations RGPD afin de garantir une conformité continue.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 5 RGPD	Principes relatifs au traitement des données à caractère personnel
Art. 13 RGPD	Information des personnes concernées
Art. 30 RGPD	Registre des activités de traitement
Art. 32 RGPD	Sécurité du traitement
Art. 33 RGPD	Notification des violations de données à l'autorité de contrôle
Art. <u>L.251-1</u>	Égalité de traitement et non-discrimination
Art. <u>L.414-3</u>	Consultation de la délégation du personnel
Loi modifiée du 1er août 2018	Protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel
Convention collective SAS 2025-2027	Dispositions relatives au traitement des données RH

La **convention collective SAS** est compatible avec les obligations RGPD sous réserve d'une mise en œuvre **rigoureuse** des exigences légales luxembourgeoises relatives à la protection des données. Toute défaillance dans la **sécurisation**, la **limitation** de la conservation ou l'**information** des salariés expose l'employeur à des **sanctions administratives** prononcées par la CNPD pouvant aller jusqu'à **4% du chiffre d'affaires** annuel mondial.

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.