

# Comment appliquer le RGPD dans la gestion des dossiers RH selon la convention SAS ?

## Réponse courte

L'application du **RGPD** dans la gestion des dossiers RH SAS nécessite le respect des **principes fondamentaux** : licéité, transparence, minimisation des données, exactitude, limitation de conservation. Les **données d'évaluation**, de **formation**, de **temps de travail** (RPM/PPM) et de **classification** doivent être traitées avec des **finalités précises**, des **durées de conservation** définies et des **mesures de sécurité** appropriées.

La **CCT SAS 2025-2027** (applicable en 2025, 2026 et 2027) renforce ces exigences avec de nouveaux traitements — pécule de vacances de **42 points indiciaires** (982,83€ pour un temps plein, valeur du point : **23,40072€**) et prime unique de **3.670€** versée en juin 2025 — qui nécessitent une **mise à jour** des registres de traitement et des **informations** actualisées aux salariés. La **CNPD** luxembourgeoise est l'autorité de contrôle compétente.

## Définition

Le **RGPD** (Règlement Général sur la Protection des Données) encadre le traitement des **données personnelles** des salariés dans le contexte RH. Dans le secteur SAS, ces données incluent les **informations conventionnelles** spécifiques : classifications, évaluations, formations, gestion du temps modulé, primes et avantages.

La **CCT SAS 2025-2027** introduit de **nouveaux traitements** (calcul du pécule de vacances, gestion de la prime unique, suivi des revalorisations) qui doivent être **conformes** aux exigences RGPD.

## Questions fréquentes

### Comment appliquer le RGPD dans la gestion des dossiers RH selon la convention SAS ?

L'application du RGPD dans la gestion des dossiers RH SAS nécessite le respect des principes fondamentaux : licéité, transparence, minimisation des données, exactitude, limitation de conservation et sécurité. Il faut traiter les données d'évaluation, de formation, de temps de travail (RPM/PPM) et de classification avec des finalités précises, des durées de conservation définies et des mesures de sécurité appropriées.

### Quelles nouveautés de la convention SAS 2025,2026,2027 impactent la protection des données ?

La convention SAS 2025,2026,2027 introduit de nouveaux traitements comme le calcul du pécule de vacances, la gestion de la prime unique et le suivi des revalorisations. Ces nouveautés nécessitent une mise à jour des registres de traitement et une information appropriée aux salariés sur ces nouveaux traitements de données.

### Quelles sanctions risque une ASBL en cas de non-conformité RGPD dans la gestion RH ?

La non-conformité RGPD dans la gestion des dossiers RH peut entraîner des sanctions administratives importantes pouvant aller jusqu'à 4% du chiffre d'affaires. Dans le secteur SAS, la sensibilité des données (évaluations, classifications, primes) nécessite une vigilance particulière pour éviter ces sanctions.

## Quelles sont les durées de conservation recommandées pour les données RH dans le secteur SAS ?

Les durées recommandées sont : dossiers individuels 5 ans après fin du contrat, évaluations 3 ans après remplacement, données de formation durée de validité + 3 ans, RPM/PPM 1 an après régularisation, et calculs de primes 5 ans pour les contrôles fiscaux et sociaux.

## Conditions d'exercice

Les principes RGPD s'appliquent à l'ensemble des traitements de données RH, avec des obligations renforcées pour les données conventionnelles SAS introduites en 2025.

Principe / Donnée	Exigence
<b>Licéité</b>	Base légale : convention collective, contrat de travail, obligations légales
<b>Transparence</b>	Information claire aux salariés sur les traitements
<b>Minimisation</b>	Collecte limitée aux données nécessaires
<b>Exactitude</b>	Maintien de données à jour et correctes
<b>Limitation de conservation</b>	Durées définies selon les finalités
<b>Sécurité</b>	Mesures techniques et organisationnelles appropriées
<b>Classifications</b>	Données professionnelles et évolutions de carrière
<b>Évaluations</b>	Données annuelles et critères de performance
<b>Temps de travail</b>	RPM, PPM, modulation des horaires
<b>Formation</b>	Participation, résultats, certifications
<b>Primes</b>	Pécule de vacances (42 points), prime unique (3.670€)

## Modalités pratiques

La mise en conformité RGPD-SAS repose sur trois axes : mise à jour du registre des traitements, information des salariés et sécurisation des données.

Action	Détail
<b>Registre des traitements</b>	Documenter chaque traitement SAS : finalité, base légale, durée de conservation, destinataires
<b>Conservation classifications</b>	5 ans après fin du contrat
<b>Conservation évaluations</b>	3 ans après remplacement
<b>Conservation formations</b>	Durée de validité + 3 ans
<b>Conservation RPM/PPM</b>	1 an après régularisation
<b>Conservation primes</b>	5 ans (contrôles fiscaux et sociaux)
<b>Notice d'information</b>	Information aux salariés sur les traitements RH spécifiques SAS
<b>Droits des personnes</b>	Procédures d'accès, rectification, opposition
<b>Accès restreint</b>	Dossiers accessibles selon les fonctions
<b>Chiffrement</b>	Données sensibles (évaluations, sanctions)
<b>Traçabilité</b>	Accès et modifications consignés

## Pratiques et recommandations

**Actualiser** le registre des traitements avec les nouveautés SAS 2025 et **former** les équipes RH aux exigences RGPD sectorielles. **Documenter** les procédures de traitement des données et **mettre en place** des contrôles d'accès granulaires. **Coordonner** avec le DPO pour les nouveaux traitements liés au pécule de vacances et à la prime unique.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Règlement UE 2016/679 (RGPD)</b>	Protection des données personnelles
<b>Loi du 1er août 2018</b>	Protection des données au Luxembourg
<b>CCT SAS 2025-2027</b>	Nouveaux traitements de données (pécule, prime unique)
<b>Art. <u>L.261-1</u> Code du travail</b>	Traitement des données à caractère personnel dans les relations de travail
<b>Recommandations CNPD</b>	Lignes directrices sur les traitements employeur au Luxembourg

La **non-conformité RGPD** dans la gestion des dossiers RH peut entraîner des **sanctions administratives** importantes (jusqu'à 4% du chiffre d'affaires annuel mondial). Les **nouveautés 2025** de la convention SAS doivent être intégrées dans la politique de protection des données et faire l'objet d'une information appropriée aux salariés. La **transparence** et la **sécurité** constituent les piliers d'une gestion RH respectueuse des droits des personnes.

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.