

Quelle est la durée de conservation des données d'évaluation et de formation dans la convention SAS ?

Réponse courte

Les **données d'évaluation** doivent être conservées **3 ans** après leur remplacement par une nouvelle évaluation, et les **données de formation** pendant la **durée de validité** de la certification + **3 ans**. Ces durées respectent les exigences **RGPD** de limitation de conservation tout en permettant la **justification** des décisions RH et le respect des **obligations conventionnelles SAS**.

Les **nouveaux traitements** de la **CCT SAS 2025-2027** (applicable en 2025, 2026 et 2027) — pécule de vacances équivalant à **42 points indiciaires** (valeur du point : **23,40072€**, soit 982,83€/an pour un temps plein) et prime unique de **3.670€** versée en juin 2025 — doivent être conservés **5 ans** pour les contrôles fiscaux et sociaux. Les justificatifs de revalorisation des carrières C1/C2/C3 (+5 points linéaires) relèvent de la même durée de 5 ans.

Définition

La **durée de conservation** des données RH correspond à la période pendant laquelle l'employeur peut **légalement** conserver les informations personnelles des salariés selon la **CCT SAS 2025-2027**. Cette durée doit être **proportionnée** aux finalités du traitement, **justifiée** par des obligations légales ou conventionnelles, et **respecter** les principes RGPD de minimisation des données.

Dans le contexte **SAS**, ces données incluent les **évaluations professionnelles**, les **formations obligatoires**, les **certifications** sectorielles, les **calculs de pécule de vacances**, la **prime unique 2025**, et les **revalorisations** des carrières C1, C2 et C3 (+5 points linéaires).

Questions fréquentes

Comment assurer la conformité RGPD d'un outil de badgeage numérique ?

La conformité RGPD nécessite le consentement éclairé pour les données biométriques, la sécurisation des données de pointage, le respect du droit d'accès et de rectification, la limitation de la finalité du traitement, et une conservation limitée dans le temps des données collectées.

Qu'est-ce qui rend un outil de badgeage numérique conforme aux exigences de transparence SAS ?

Un outil de badgeage numérique est conforme aux exigences SAS s'il permet aux salariés d'accéder facilement à leurs données de temps de travail, de comprendre les calculs RPM/PPM, et de contester les écarts. Il doit garantir la traçabilité, l'exactitude des données, le respect du RGPD et fournir des relevés détaillés aux salariés.

Que se passe-t-il en cas de dysfonctionnement de l'outil de badgeage numérique ?

En cas de dysfonctionnement ou de contestation, l'employeur reste responsable de la justification des données et des calculs. L'utilisation d'outils numériques ne dispense jamais l'employeur de ses obligations de transparence et de justification des calculs horaires selon la convention SAS.

Quelles fonctionnalités sont obligatoires pour un système de badgeage conforme à la convention SAS ?

Les fonctionnalités obligatoires incluent l'affichage en temps réel du solde RPM, le calcul automatique des heures prestées vs planifiées, les notifications de dépassement de PPM, l'export des relevés individuels, une interface salarié pour consultation et contestation, et la traçabilité des modifications par les managers.

Conditions d'exercice

Le cadre juridique applicable combine les exigences RGPD, les obligations conventionnelles SAS et le droit du travail luxembourgeois.

Référence	Principe applicable
RGPD Art. 5(1)(e)	Limitation de conservation des données personnelles à la durée nécessaire
RGPD Art. 30	Documentation obligatoire des durées dans le registre des traitements
RGPD Art. 17	Droit à l'effacement à l'échéance fixée
CCT SAS 2025-2027 Art. 2	Champ d'application : 1er janvier 2025 – 31 décembre 2027
Art. <u>L.261-1</u> Code du travail	Traitement des données à caractère personnel dans les relations de travail
Prescription des actions	5 ans pour les actions en justice liées au contrat de travail
Contrôles <u>ITM</u>	Accès aux documents durant 5 ans
Loi du 8 septembre 1998	Contrôle de l'État sur les organismes agréés du secteur

Modalités pratiques

Les durées de conservation varient selon la nature des données et leur finalité conventionnelle ou légale.

Catégorie de données	Durée de conservation
Évaluations annuelles	3 ans après remplacement par nouvelle évaluation
Entretiens de recadrage	2 ans après résolution du problème
Plans d'amélioration individuel	3 ans après réalisation complète
Contestations d'évaluation	5 ans après résolution définitive
Sanctions disciplinaires	1 à 5 ans selon la nature
Dossiers de progression de carrière	5 ans après changement
Formations obligatoires sectorielles	Durée de validité + 3 ans
Certifications professionnelles SAS	Durée de validité + 5 ans
Formations non certifiantes	3 ans après réalisation
Calculs pécule de vacances (42 pts)	5 ans
Versement prime unique (3.670€)	5 ans
Justificatifs revalorisation C1/C2/C3	5 ans
AIFC (Avantage Individuel Fin de Carrière)	Durée du contrat + 5 ans
Dossiers de classification initiale	Durée du contrat + 3 ans
Déclarations fiscales liées aux primes	5 ans minimum

Pratiques et recommandations

Créer un référentiel spécifique CCT SAS 2025-2027 et **paramétrer** les SIRH avec les durées SAS spécifiques pour automatiser les destructions. **Former** les équipes RH aux règles de conservation et **auditer** régulièrement l'application des durées. **Inform**er les salariés des durées appliquées et **coordonner** avec le délégué à la protection des données (DPO) pour les nouveaux traitements.

Cadre juridique

Référence	Objet
RGPD Articles 5, 17, 25, 30	Limitation de conservation, droit à l'oubli, protection dès la conception, registre des traitements
CCT SAS 2025-2027 Art. 2	Champ d'application et durée de la convention
Art. L.261-1 Code du travail	Traitement des données personnelles dans les relations de travail
Loi du 1er août 2018	Protection des données au Luxembourg (loi nationale RGPD)
Loi du 8 septembre 1998	Contrôle de l'État sur les organismes agréés
CNPD Luxembourg	Autorité de contrôle compétente — sanctions jusqu'à 4% du CA

La **gestion des durées de conservation** dans le secteur SAS requiert une **attention particulière** aux spécificités de la CCT 2025-2027 : les nouveautés introduites — pécule de vacances, prime unique, revalorisation des carrières C1/C2/C3 — génèrent de **nouvelles obligations** de conservation de 5 ans pour les aspects fiscaux et sociaux. La **conformité RGPD** doit s'articuler harmonieusement avec les **exigences conventionnelles**, et l'**automatisation** de la gestion des durées est fortement recommandée pour garantir la conformité continue.

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.