

# Existe-t-il des sanctions en cas de non-respect du RGPD dans la gestion RH ?

## Réponse courte

Oui, des sanctions existent en cas de non-respect du RGPD dans la gestion RH au Luxembourg. L'employeur s'expose à des sanctions administratives prononcées par la CNPD, telles que des avertissements, des mises en demeure, des injonctions, des limitations du traitement ou des amendes pouvant atteindre 20 millions d'euros ou 4 % du chiffre d'affaires annuel mondial.

En plus des sanctions administratives, la responsabilité civile de l'employeur peut être engagée par les salariés pour obtenir réparation du préjudice subi. Certains manquements graves peuvent également entraîner des sanctions pénales, incluant des amendes et, dans certains cas, des peines d'emprisonnement.

## Définition

Le Règlement général sur la protection des données (RGPD), tel qu'appliqué au Luxembourg, impose aux employeurs des obligations strictes concernant la collecte, le traitement, la conservation et la sécurité des données à caractère personnel des salariés. Le non-respect de ces obligations expose l'employeur à des sanctions administratives, civiles et pénales, spécifiquement prévues par la législation luxembourgeoise en vigueur en 2025.

## Conditions d'exercice

Les sanctions s'appliquent dès lors qu'un responsable du traitement, en l'occurrence l'employeur, ne respecte pas les principes fondamentaux du traitement des données personnelles des salariés, notamment la licéité, la loyauté, la transparence, la limitation des finalités, la minimisation des données, l'exactitude, la limitation de la conservation, l'intégrité et la confidentialité. Sont également sanctionnés le défaut de mise en œuvre de mesures techniques et organisationnelles appropriées, l'absence de notification des violations de données à la Commission nationale pour la protection des données (CNPD) ou aux personnes concernées, ainsi que le non-respect des droits des salariés (accès, rectification, effacement, limitation, opposition, portabilité).

## Modalités pratiques

La CNPD dispose du pouvoir de contrôler, d'enquêter et de sanctionner les employeurs. En cas de manquement, elle peut prononcer des avertissements, des mises en demeure, des injonctions de mise en conformité, des limitations temporaires ou définitives du traitement, ainsi que des amendes administratives. Le montant des amendes peut atteindre 20 millions d'euros ou, pour une entreprise, jusqu'à 4 % du chiffre d'affaires annuel mondial, le montant le

plus élevé étant retenu. La CNPD apprécie le montant de la sanction en fonction de la gravité, de la nature, de la durée et du caractère intentionnel ou non du manquement, ainsi que des mesures correctives prises. Outre les sanctions administratives, les salariés peuvent engager la responsabilité civile de l'employeur devant les juridictions luxembourgeoises pour obtenir réparation du préjudice subi. Enfin, certains manquements graves peuvent constituer des infractions pénales, passibles d'amendes et, dans certains cas, d'emprisonnement, conformément à la loi modifiée du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel.

## Pratiques et recommandations

Il est impératif pour l'employeur de documenter l'ensemble des traitements de données RH dans un registre conforme, d'effectuer des analyses d'impact lorsque requis, de désigner un délégué à la protection des données si l'entreprise y est tenue, et de former régulièrement les équipes RH aux obligations légales. Toute violation de données doit être notifiée à la CNPD dans les 72 heures et, le cas échéant, aux salariés concernés. Les procédures internes doivent prévoir la gestion des demandes d'exercice des droits des salariés et garantir la sécurité des systèmes d'information. La politique de confidentialité RH doit être accessible, claire et actualisée. La CNPD recommande également de procéder à des audits réguliers et de conserver la preuve des actions de conformité.

## Cadre juridique

- Règlement (UE) 2016/679 du 27 avril 2016 (RGPD), tel qu'applicable au Luxembourg
- Loi du 1er août 2018 portant organisation de la Commission nationale pour la protection des données et du régime général sur la protection des données, telle que modifiée
- Jurisprudence des juridictions luxembourgeoises en matière de protection des données personnelles et de responsabilité de l'employeur

L'absence de conformité au RGPD dans la gestion RH expose l'employeur à des sanctions financières particulièrement lourdes et à une atteinte à sa réputation. Il est recommandé d'anticiper toute difficulté en sollicitant, si nécessaire, l'avis de la CNPD ou d'un conseil spécialisé avant la mise en œuvre de nouveaux traitements de données concernant les salariés.

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.