

Quelle protection pour les données personnelles liées à l'occupation d'un logement ?

Réponse courte

Les données personnelles relatives à l'occupation d'un logement bénéficient de la **protection renforcée** du RGPD (Règlement UE 2016/679) et de la loi du 1er août 2018, d'application directe au Luxembourg. L'employeur ne peut collecter ces informations que si elles sont strictement nécessaires à l'exécution du **contrat de travail** ou à l'accomplissement d'une **obligation légale**, conformément à l'article 6 du RGPD.

Toute utilisation des données de logement à des fins de contrôle de la **vie privée** du salarié est prohibée par l'article L.261-1 du Code du travail. L'employeur doit informer préalablement le salarié des **finalités du traitement**, de la durée de conservation et des destinataires des données. Le salarié dispose de droits d'accès, de rectification et d'effacement, et peut saisir la **CNPD** en cas de manquement.

Définition

Les données personnelles liées à l'occupation d'un logement englobent toute information permettant d'identifier un salarié en lien avec son domicile ou sa résidence, la nature de son occupation et les **documents justificatifs** associés. Ces données incluent l'adresse, le contrat de bail, les quittances, les attestations de domicile et les informations relatives au logement de fonction.

Ces données sont qualifiées de données à caractère personnel au sens de l'article 4 du RGPD. Elles ne constituent pas en principe une catégorie particulière de données au sens de l'article 9, sauf si leur traitement révèle indirectement une **information sensible** telle que l'origine ethnique ou l'état de santé du salarié.

Conditions d'exercice

Le traitement des données de logement par l'employeur est soumis au respect strict des bases de licéité et des principes du RGPD.

Critère	Détail
Base légale	Exécution du contrat de travail, obligation légale ou consentement libre et éclairé du salarié
Proportionnalité	Collecte limitée aux seules données strictement nécessaires à la finalité poursuivie
Information préalable	Communication transparente des finalités, de la durée de conservation et des destinataires
Durée de conservation	Durée déterminée et justifiée au regard de la finalité, conformément à l'article 5 du RGPD
Droits du salarié	Accès, rectification, effacement, limitation, opposition et portabilité des données
Interdiction de surveillance	Prohibition de l'utilisation des données à des fins de contrôle de la vie privée (art. L.261-1)

Modalités pratiques

L'employeur doit mettre en place une procédure formalisée de collecte et de gestion des données relatives au logement du salarié.

Étape	Détail
Information écrite	Remettre au salarié un document précisant l'identité du responsable du traitement et les finalités
Catégories de données	Identifier les données collectées : adresse, justificatif de domicile, informations sur le <u>traitement fiscal</u>
Destinataires	Préciser les services et organismes destinataires : RH, <u>CCSS</u> , Administration des contributions directes
Durée de conservation	Fixer une durée justifiée et la communiquer au salarié
Exercice des droits	Prévoir une procédure interne de réponse aux demandes d'accès, de rectification ou d'effacement
Registre de traitement	Inscrire les opérations dans le registre des activités de traitement prévu à l'article 30 du RGPD

Pratiques et recommandations

Limiter la collecte aux seules données nécessaires à la gestion du contrat de travail ou à l'exécution d'obligations légales, en appliquant le principe de minimisation.

Former les collaborateurs RH à la confidentialité des données de logement et aux procédures de traitement conformes au RGPD.

Documenter chaque opération de traitement dans le registre des activités et mettre à jour ce registre lors de tout changement de finalité ou de destinataire.

Prévoir une procédure de réponse aux demandes d'exercice des droits des salariés dans le délai d'un mois prévu par le RGPD.

Réaliser une analyse d'impact relative à la protection des données lorsque le traitement présente un risque élevé pour les droits et libertés des salariés.

Cadre juridique

Référence	Objet
RGPD (Règlement UE 2016/679), art. 4, 5, 6, 13, 30, 35	Protection des données personnelles et obligations du responsable du traitement
Loi du 1er août 2018	Transposition nationale du RGPD et dispositions spécifiques luxembourgeoises
Art. <u>L.261-1</u> du Code du travail	Protection de la vie privée du salarié et encadrement de la surveillance
Art. <u>L.121-4</u> du Code du travail	Mentions obligatoires du contrat de travail

Toute collecte ou traitement excessif des données de logement expose l'employeur à des sanctions administratives de la CNPD pouvant atteindre 20 millions d'euros ou 4 % du chiffre d'affaires annuel mondial. L'employeur doit impérativement documenter la base légale de chaque traitement et conserver la preuve de l'information préalable du salarié.

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.