



LES CAHIERS JURIDIQUES
DE LA CHAMBRE DES MÉTIERS

DROIT DU TRAVAIL

Fiche 40

LE TRAITEMENT DES
DONNÉES À CARACTÈRE
PERSONNEL DES SALARIÉS
: VUE D'ENSEMBLE

Fiche 40 - Le traitement des données à caractère personnel des salariés : vue d'ensemble

Mise à jour : 27.09.2024

Un employeur effectue nécessairement un « traitement » concernant les « données à caractère personnel » de ses salariés.

En effet ces notions sont très larges :

- une « donnée à caractère personnel » est toute information se rapportant à une personne physique identifiée ou identifiable ;
- un « traitement » est toute opération ou tout ensemble d'opérations appliquées sur des données à caractère personnel, dont notamment la collecte, l'enregistrement, la consultation, l'utilisation, et jusqu'à la destruction.

Dès lors, chaque employeur doit assurer la conformité des traitements des données des salariés.

Fiche liée : [Fiche 21 - La surveillance des salariés](#)

1. La conformité avec le RGPD

1.1. Les grands principes à respecter

La conformité avec le RGPD (règlement général sur la protection des données) impose de confronter le traitement des données qui est réalisé avec les grands principes qui sont à respecter, et de documenter ce travail.

Les grands principes peuvent être classés comme suit :

Objet	Enumération des principes
Le traitement	§ Principe de licéité (définir la base légale parmi la liste du RGPD) § Principe de finalité du traitement (la finalité devant être déterminée, explicite et légitime)
Les données objet du traitement	§ Principe de minimisation des données (seules les données strictement nécessaires peuvent être traitées) § Principe d'exactitude des données conservées (avec la question de leur mise à jour) § Principe de la durée de conservation des données (qui doit être limitée à ce qui est nécessaire pour la finalité)
Les droits de la personne concernée par le traitement	§ Le respect des droits d'opposition, d'accès, de rectification et d'effacement § La transparence et la loyauté du traitement § La sécurité des données : intégrité et confidentialité § La documentation

1.2. Concernant le principe de licéité

Les bases de licéité	Analyse de leur mise en œuvre en droit du travail
L'exécution d'un contrat auquel la personne concernée est partie	Pour invoquer cette base de licéité, l'employeur doit vérifier si le traitement s'inscrit dans une clause contractuelle
Une obligation légale à laquelle le responsable du traitement est soumis	Cette base permet de justifier les traitements qui poursuivent l'exécution d'une obligation légale de l'employeur, comme par exemple celle d'assurer la sécurité et la santé des salariés ^[1]
L'intérêt légitime de l'employeur	Cette base juridique peut être invoquée par l'employeur pour les traitements nécessaires pour assurer la protection des biens de l'entreprise, comme par exemple la mise en place d'une surveillance pour pallier au risque de vol du véhicule de l'entreprise avec tout le matériel et l'outillage qu'il contient.
Le consentement du salarié	Cette base ne devrait pas être invoquée en droit du travail. En effet, le RGPD impose que le consentement soit donné « librement », c'est-à-dire que la personne concernée doit avoir la liberté de refuser le traitement sans que ce refus n'entraîne une quelconque conséquence négative.

2. La documentation à faire

En tant que responsable du traitement des données de ses salariés, l'employeur est tenu de veiller à respecter les principes imposés par le RGPD et aussi de documenter les traitements qu'il effectue.

Pour procéder à cet exercice, la méthode proposée ci-après consiste à remplir une fiche signalétique, qui est une cartographie du traitement, et une fiche de conformité afin d'analyser la conformité du traitement au RGPD. ^[2]

2.1. Fiche signalétique

Données traitées	Enumérer les types de données traitées (p.ex. noms, adresses, certificats de maladie, comptables,...).
Personnes concernées	Enumérer les types de personnes sur lesquelles porte le traitement (p.ex. clients, salariés, prospects, potentiels recrutés,...).
Finalité du traitement	Décrire l'objectif que le traitement permet d'atteindre (p.ex. paiement des salaires, envoi de factures, prospection de potentiels clients,...).
Suppression	Décrire si les données traitées sont nécessaires pour d'autres traitements respectivement des obligations légales.
Rôles et responsabilités	Analysez si vous êtes l'entreprise qui décide ce qui est fait avec les données ou si vous êtes exécutant. Analysez si vous recevez ou transmettez les données à une autre organisation.

2.2. Fiche de conformité

Principe de licéité	Est-ce que j'ai le droit d'effectuer ce traitement ?
Principe de limitation des finalités	Est-ce que j'utilise ces données pour faire autre chose / est-ce que j'utilise des données qui proviennent d'un autre traitement ?
Principe de minimisation des données	Est-ce que toutes les données sont nécessaires ?
Principe d'exactitude des données	Est-ce que les données sont correctes et à jour ?
Principe de durée de conservation limitée des données	Est-ce que je peux supprimer les données à la fin du traitement ou est-ce qu'il y a une nécessité de les garder ?
Principe de transparence	Est-ce que les salariés concernés sont au courant du traitement ?
Principe de sécurité des données	Est-ce que les données sont sécurisées ?

[1] Cette base de licéité permettrait de justifier ainsi la mise en place d'une surveillance pour pallier un risque d'attaque physique d'un salarié si le risque est bien réel en raison de l'activité, tel que le transport de fonds.

[2] Cette manière de procéder a été proposée par la CNPD aux ressortissants de la Chambre des Métiers lors d'une séance d'information le 16 janvier 2018. Plus d'informations sont disponibles sur le lien suivant : www.cdm.lu (données personnelles).