

Le RGPD s'applique-t-il aux données d'un salarié mobile à l'étranger ?

Réponse courte

Le **RGPD** s'applique aux données d'un salarié mobile à l'étranger dès lors que le traitement est réalisé dans le cadre des activités d'un employeur établi au Luxembourg, conformément à l'article 3 du RGPD et à l'article 4 de la loi du 1^{er} août 2018. Cette application reste valable quelle que soit la **localisation du salarié** (détachement, expatriation, télétravail à l'étranger), sa nationalité ou la durée de sa mobilité.

L'employeur luxembourgeois doit respecter l'ensemble des obligations du RGPD pour la **collecte**, le **traitement**, la **conservation** et le **transfert** des données du salarié mobile, y compris en cas de transfert vers un pays tiers nécessitant des garanties appropriées.

Définition

La **mobilité internationale** d'un salarié désigne toute situation dans laquelle un salarié, engagé par un employeur établi au Luxembourg, exerce temporairement ou durablement son activité professionnelle à l'étranger. Les **données personnelles** sont toutes informations se rapportant à une personne physique identifiée ou identifiable, collectées ou traitées dans le cadre de la relation de travail.

Conditions d'exercice

Le RGPD s'applique dès lors que l'employeur est établi au Luxembourg et traite des données personnelles dans le cadre de ses activités.

Condition	Détail
Établissement au Luxembourg	Application dès que l'employeur est établi au Luxembourg (art. 3 RGPD)
Lieu d'exercice	Sans incidence : détachement, expatriation, télétravail à l'étranger
Nationalité du salarié	Sans incidence sur l'application du RGPD
Durée de la mobilité	Sans incidence
Égalité de traitement	Droits fondamentaux garantis (art. <u>L.261-1</u> et s. Code du travail)

Modalités pratiques

L'employeur doit garantir la conformité du traitement des données du salarié mobile.

Obligation	Détail
Collecte, accès, conservation	Conformité aux articles 5, 6, 32 du RGPD
Transfert pays tiers	Garanties appropriées requises (clauses contractuelles types, BCR)
Analyse d'impact	Obligatoire si risque élevé pour les droits du salarié (art. 35 RGPD)
Traçabilité	Documentation des traitements et encadrement humain (art. 22, 30 RGPD)

Pratiques et recommandations

Informé explicitement le salarié mobile sur les traitements de données réalisés pendant sa mobilité, en précisant les finalités, la durée de conservation, les destinataires et les éventuels transferts hors Luxembourg, est une obligation. L'employeur doit mettre à jour le **registre des activités de traitement**, en tenant compte de la loi applicable au contrat.

En cas de transfert vers un pays tiers, il convient de **vérifier l'existence d'une décision d'adéquation** ou de mettre en œuvre des garanties contractuelles appropriées. Toute violation de données doit être notifiée à la **CNPD** dans les délais légaux.

La désignation d'un **délégué à la protection des données** (DPO) est recommandée pour les entreprises traitant des volumes importants de données de salariés mobiles.

Cadre juridique

Référence	Objet
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)	Articles 3, 5, 6, 13, 14, 22, 30, 32, 33, 35, 37, 44-50
Loi du 1er août 2018	Organisation de la CNPD et régime de protection des données (art. 4, 38, 41 et s.)
Art. <u>L.261-1</u> et s. Code du travail	Égalité de traitement, droits fondamentaux
Décisions et recommandations CNPD	Lignes directrices applicables

L'employeur doit anticiper les risques liés aux transferts internationaux de données et documenter précisément les mesures de conformité, sous peine de sanctions administratives par la CNPD.

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.