

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 1er 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.

Questions fréquentes

Faut-il désigner un DPO pour gérer les données des salariés mobiles ?

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. Le DPO assure l'encadrement humain du dispositif et le respect des obligations RGPD.

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

Oui, le RGPD s'applique dès lors que le traitement est réalisé dans le cadre des activités d'un employeur établi au Luxembourg (article 3 RGPD, article 4 de la loi du 1er août 2018). Cela vaut quelle que soit la localisation du salarié, sa nationalité ou la durée de sa mobilité.

Le télétravail à l'étranger est-il soumis au RGPD ?

Oui, le RGPD s'applique au télétravail à l'étranger dès lors que l'employeur est établi au Luxembourg. Le lieu d'exercice (détachement, expatriation, télétravail à l'étranger) est sans incidence sur l'applicabilité du règlement et l'obligation de conformité de l'employeur.

Que faire en cas de violation des données d'un salarié mobile ?

Toute violation de données doit être notifiée à la CNPD dans les 72 heures (article 33 RGPD), avec information des salariés concernés (article 34). L'employeur doit anticiper les risques et documenter les mesures de conformité pour éviter les sanctions administratives.

Quelle base juridique encadre la protection des données des salariés mobiles ?

La base repose sur les articles 3, 5, 6, 13, 14, 22, 30, 32, 33, 35, 37, 44-50 du RGPD, la loi du 1er août 2018 (CNPD, articles 4, 38, 41), l'article L.261-1 du Code du travail et les décisions et recommandations de la CNPD.

Quelles obligations pour un transfert vers un pays tiers ?

Le transfert vers un pays tiers requiert des garanties appropriées : clauses contractuelles types, règles d'entreprise contraignantes (BCR), ou décision d'adéquation. Une analyse d'impact est obligatoire si le risque pour les droits du salarié est élevé (article 35 RGPD).

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.