

# Le transfert de données RH vers un pays tiers non adéquat est-il autorisé ?

## Réponse courte

Le transfert de données RH vers un pays tiers non adéquat est autorisé uniquement si le responsable du traitement met en place des **garanties appropriées** (clauses contractuelles types, BCR validées par la CNPD, codes de conduite ou mécanismes de certification approuvés). À défaut, le transfert n'est permis que dans des **situations exceptionnelles** (consentement explicite, nécessité contractuelle, défense de droits en justice).

Avant tout transfert, l'employeur doit réaliser une **analyse d'impact**, informer la CNPD et les salariés concernés, garantir la **traçabilité** et documenter toutes les mesures prises.

## Définition

Le **transfert de données RH vers un pays tiers non adéquat** désigne l'acheminement de données à caractère personnel relatives aux salariés, depuis le Luxembourg vers un État qui ne bénéficie pas d'une **décision d'adéquation** de la Commission européenne. Ce type de transfert concerne les informations relatives à l'identité, à la rémunération, à la santé ou à la carrière des salariés, notamment dans le cadre d'un détachement ou d'une expatriation.

## Conditions d'exercice

Le transfert est strictement encadré et nécessite des garanties appropriées.

Garantie	Base juridique
<b>Clauses contractuelles types</b>	Adoptées par la Commission européenne (art. 46 RGPD)
<b>BCR</b>	Règles d'entreprise contraignantes validées par la CNPD (art. 47 RGPD)
<b>Codes de conduite / certification</b>	Approuvés, assortis d'engagements contraignants (art. 46, §2 RGPD)
<b>Consentement explicite</b>	Après information sur les risques (art. 49 RGPD)
<b>Nécessité contractuelle</b>	Exécution d'un contrat ou défense de droits en justice
<b>Égalité de traitement</b>	Assurée lors de la sélection des données et personnes concernées

## Modalités pratiques

Avant tout transfert, l'employeur doit réaliser une analyse d'impact si le traitement engendre un risque élevé.

Obligation	Détail
Information CNPD	En cas de garanties contractuelles ou BCR
Information des salariés	Nature des données, finalité, pays de destination, garanties (art. 13-14 RGPD)
Clauses contractuelles	Signées avant tout transfert effectif
Consentement	Libre, spécifique, éclairé et univoque si utilisé comme fondement
Traçabilité	Documentation de l'ensemble des mesures et opérations

## Pratiques et recommandations

**Privilégier les transferts** vers des pays bénéficiant d'une décision d'adéquation est recommandé pour limiter les risques juridiques et opérationnels. Lorsqu'un transfert vers un pays non adéquat est nécessaire, il convient de documenter rigoureusement l'ensemble des mesures prises.

**Limiter la quantité de données** au strict nécessaire conformément au principe de minimisation, prévoir des audits réguliers des destinataires et s'assurer du respect des obligations contractuelles par les sous-traitants sont des pratiques essentielles.

Un **encadrement humain** du processus de transfert et le respect de l'égalité de traitement entre les salariés concernés sont indispensables.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <a href="#">L.261-1</a> à <a href="#">L.261-4</a> Code du travail	Protection des données dans la relation de travail
Loi modifiée du 1er août 2018	Protection des personnes à l'égard du traitement des données
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)	Articles 13, 14, 33, 34, 35, 44-50 (transferts vers pays tiers)
Décisions et recommandations CNPD	Lignes directrices sur les transferts internationaux

Un transfert non conforme expose l'employeur à des sanctions administratives, à des actions en responsabilité civile et à une atteinte à la réputation. Il est impératif de consulter la CNPD en cas de doute.

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.