Comment conserver la preuve du consentement d'un salarié ?

Réponse courte

En conservant ce qui démontre **comment** il a été donné, car l'article 7 du RGPD impose au responsable du traitement d'être en mesure de démontrer que la personne a consenti. La preuve porte donc sur les circonstances autant que sur le fait.

Quatre éléments composent cette démonstration : le **texte exact** soumis au salarié, la **date** du recueil, le **procédé** utilisé — case à cocher, signature, formulaire —, et la **finalité précise** couverte. Un consentement recueilli pour une finalité ne vaut pas pour une autre.

Une réserve importante s'applique en droit du travail : le consentement est **rarement une base valable** dans une relation de subordination, où sa liberté se discute. Il ne convient guère qu'à des traitements réellement facultatifs — vivier de candidatures, photographie sur un trombinoscope, avantages non obligatoires.

Définition

Le **consentement** doit être libre, spécifique, éclairé et univoque. Chacun de ces caractères se démontre par la manière dont il a été recueilli.

Le **retrait** est le corollaire : il doit être aussi simple à exercer que le recueil, et sa possibilité doit avoir été indiquée avant.

Conditions d’exercice

Le consentement n'est pas la base de licéité la plus fréquente en droit du travail, et son emploi doit rester exceptionnel.

Traitement	Base adaptée	Motif
Gestion du contrat et de la paie	Exécution du contrat, obligation légale	Le consentement n'est pas requis
Registres et déclarations	Obligation légale	Aucun consentement à recueillir
Surveillance de l'activité	Régime propre de L.261-1	Le consentement ne suffit pas
Vivier de candidatures	Consentement	Traitement réellement facultatif
Photographie diffusée en interne	Consentement	Usage non nécessaire au contrat
Avantage facultatif proposé au salarié	Consentement	Adhésion libre

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Modalités pratiques

Ce qui se conserve est le formulaire et son contexte, non une simple mention dans un fichier.

Élément	À conserver
Texte soumis	La version exacte présentée au salarié, datée
Date et procédé	Le mode de recueil et son horodatage
Finalité	Le périmètre précis couvert par le consentement
Information donnée	Les mentions communiquées lors du recueil
Retrait	La trace du retrait et sa date, le cas échéant
Durée	Celle annoncée, et la purge à l'échéance

Pratiques et recommandations

Recourir au consentement là où une autre base existe fragilise le traitement. Fonder la gestion de la paie sur le consentement d'un salarié revient à admettre qu'il pourrait le retirer, ce qui rendrait le traitement impossible : l'exécution du contrat et l'obligation légale sont les bases correctes.

La version exacte du texte soumis est ce qui manque le plus souvent. Les formulaires évoluent, et démontrer un consentement suppose de produire la version en vigueur au jour du recueil, non celle utilisée aujourd'hui.

Le retrait doit être organisé avant d'être demandé. Un consentement qu'il est plus difficile de retirer que de donner n'est pas valable, et l'absence de procédure de retrait suffit à faire tomber la base juridique de l'ensemble du traitement.

Cadre juridique

Référence	Objet
RGPD, article 7, paragraphe 1	Obligation de démontrer que la personne a consenti
RGPD, article 7, paragraphe 3	Retrait aussi simple que le recueil
RGPD, article 4, point 11	Consentement libre, spécifique, éclairé et univoque
RGPD, article 6	Autres bases de licéité, souvent plus adaptées
RGPD, article 13	Information lors de la collecte
Article L.261-1 du Code du travail	Régime propre des traitements à des fins de surveillance

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Conservez le texte exact soumis, la date, le procédé et la finalité : c'est la démonstration qu'exige l'article 7. Et réservez le consentement aux traitements réellement facultatifs — dans une relation de subordination, sa liberté se discute.

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.