

Faut-il obtenir le consentement écrit d'un salarié pour traiter ses données personnelles ?

Réponse courte

Non, dans la très grande majorité des cas, le consentement du salarié **n'est pas la base légale adaptée** pour traiter ses données personnelles. En raison du **lien de subordination**, la CNPD et le Comité européen de la protection des données considèrent que le consentement donné par un salarié à son employeur n'est généralement pas **libre** au sens du RGPD.

Les traitements RH reposent principalement sur l'**exécution du contrat de travail** (art. 6.1.b), le respect d'**obligations légales** (art. 6.1.c) ou l'**intérêt légitime** de l'employeur (art. 6.1.f). Le consentement **écrit** n'est requis que pour des traitements **facultatifs** et non essentiels, comme la publication d'une photo sur le site de l'entreprise ou la participation à une enquête de satisfaction interne. Dans ces cas, le consentement doit pouvoir être retiré sans conséquence sur la relation de travail.

Définition

Le **consentement** au sens du RGPD (art. 4.11) est « toute manifestation de volonté, libre, spécifique, éclairée et univoque » par laquelle la personne concernée accepte un traitement de ses données. Dans le contexte du travail, la CNPD et le CEPD estiment que la **liberté** du consentement est présumée compromise par le lien de subordination, rendant cette base légale inadaptée à la plupart des traitements RH.

Questions fréquentes

Dans quels cas le consentement du salarié reste-t-il requis ?

Le consentement écrit n'est requis que pour des traitements facultatifs et non essentiels, comme la publication d'une photo sur le site de l'entreprise, le trombinoscope ou les enquêtes de satisfaction interne. Il doit pouvoir être retiré sans conséquence sur la relation de travail.

Faut-il le consentement écrit du salarié pour traiter ses données RH ?

Non, dans la grande majorité des cas, le consentement n'est pas la base légale adaptée. La CNPD et le CEPD considèrent que le consentement donné par un salarié à son employeur n'est généralement pas libre au sens du RGPD, en raison du lien de subordination.

Que dit la CNPD sur le consentement en milieu professionnel ?

La CNPD et le CEPD (lignes directrices 05/2020) estiment que la liberté du consentement est présumée compromise par le lien de subordination. Cette base légale est donc inadaptée à la plupart des traitements RH et fragiliserait la continuité du traitement.

Quelles bases légales utiliser pour traiter les données des salariés ?

Les traitements RH reposent principalement sur l'exécution du contrat de travail (article 6.1.b), le respect d'obligations légales (article 6.1.c) ou l'intérêt légitime de l'employeur (article 6.1.f). Le consentement n'est requis que pour des traitements facultatifs et non essentiels.

Quelles règles spécifiques s'appliquent aux relations de travail ?

L'article 88 du RGPD prévoit des règles spécifiques aux relations de travail. Au Luxembourg, l'article L.261-1 du Code du travail encadre la surveillance des salariés et impose une consultation de la délégation du personnel pour certains traitements.

Quelles sont les conditions de validité du consentement RGPD ?

Selon l'article 4.11 du RGPD, le consentement doit être libre, spécifique, éclairé et univoque. L'article 7 ajoute qu'il doit être prouvable par l'employeur, recueilli dans un document distinct du contrat et révoquant à tout moment, aussi facilement qu'il a été donné.

Conditions d'exercice

Le choix de la base légale dépend de la nature du traitement et ne repose qu'exceptionnellement sur le consentement.

Base légale	Exemple de traitement RH
Exécution du contrat	Paie, déclarations sociales, évaluation, formation obligatoire
Obligation légale	Déclaration <u>CCSS</u> , retenues fiscales, registre du personnel
Intérêt légitime	Sécurité des locaux, contrôle d'accès, prévention de la fraude
Intérêts vitaux	Transmission de données médicales en urgence
Mission d'intérêt public	Traitements spécifiques dans le secteur public
Consentement	Photo sur site web, trombinoscope, enquêtes facultatives

Modalités pratiques

Si un consentement est exceptionnellement nécessaire, il doit être écrit, libre, spécifique à une finalité, révoquant à tout moment et prouvé par l'employeur (art. 7 RGPD).

Exigence	Détail
Forme écrite	Document distinct du contrat de travail
Liberté	Possibilité de refuser sans conséquence sur la relation de travail
Spécificité	Un consentement par finalité distincte
Information préalable	Finalité, durée, destinataires, droits
Retrait facile	Procédure de retrait aussi simple que le consentement
Preuve	L'employeur doit pouvoir démontrer le consentement (art. 7 RGPD)

Pratiques et recommandations

Identifier la base légale appropriée pour chaque traitement RH avant son lancement et la documenter dans le registre des activités.

Éviter de recourir au consentement comme base légale par défaut, car il peut être retiré à tout moment et fragilise la continuité du traitement.

Distinguer clairement les traitements obligatoires (exécution du contrat) des traitements facultatifs (trombinoscope) dans la notice d'information remise au salarié.

Recueillir le consentement dans un document séparé, avec une case à cocher non pré-cochée, et conserver la preuve.

Permettre le retrait du consentement à tout moment via une procédure simple, sans que cela entraîne de sanction pour le salarié.

Cadre juridique

Le cadre juridique repose principalement sur le RGPD et la loi luxembourgeoise.

Référence	Objet
Art. 4.11 RGPD	Définition du consentement
Art. 6 RGPD	Bases légales du traitement
Art. 7 RGPD	Conditions du consentement et charge de la preuve
Art. 88 RGPD	Règles spécifiques aux relations de travail
Loi du 1er août 2018	Régime général au Luxembourg
Art. <u>L.261-1</u> Code du travail	Surveillance et protection des salariés
Lignes directrices CEPD 05/2020	Consentement au sens du RGPD

Un consentement recueilli alors qu'une autre base légale était applicable est **irrégulier** et expose l'employeur à des sanctions de la CNPD. Le choix de la base légale doit être documenté et figurer dans le registre des traitements.

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.