

Un salarié peut-il refuser de fournir certaines données à l'employeur ?

Réponse courte

Oui, un salarié peut légitimement refuser de fournir à son employeur des données qui ne sont **pas nécessaires** à l'exécution du contrat de travail, au respect d'une obligation légale ou à un intérêt légitime documenté. Le principe de **minimisation** posé par le RGPD interdit toute collecte excessive ou non pertinente.

À l'inverse, le salarié ne peut **pas refuser** de fournir les données indispensables à la gestion de la relation de travail : identification, compte bancaire pour la paie, numéro de matricule CCSS, qualifications requises pour le poste. Un refus injustifié peut alors constituer un manquement contractuel. En cas de litige, le salarié peut saisir la **CNPD** ou le **tribunal du travail** et l'employeur ne peut sanctionner un refus légitime.

Définition

Le **droit de refus** du salarié est la conséquence directe du principe de minimisation (art. 5.1.c RGPD) et du principe de proportionnalité. Il ne constitue pas un droit autonome mais résulte de l'absence de base légale valable pour le traitement envisagé. Ce droit coexiste avec le **droit d'opposition** (art. 21 RGPD) applicable aux traitements fondés sur l'intérêt légitime.

Questions fréquentes

L'employeur peut-il sanctionner un salarié qui refuse une demande de données ?

Non, l'employeur ne peut sanctionner un refus légitime portant sur des données non nécessaires. Un licenciement prononcé pour ce motif pourrait être qualifié d'abusif par le tribunal du travail et ouvrir droit à des dommages et intérêts au salarié.

Qu'est-ce que le droit d'opposition prévu par le RGPD ?

Le droit d'opposition (article 21 RGPD) permet au salarié de s'opposer à un traitement fondé sur l'intérêt légitime de l'employeur. Il complète le droit de refus tiré du principe de minimisation et s'exerce en motivant l'opposition par des raisons tenant à sa situation.

Que faire en cas de litige sur le refus de communiquer une donnée ?

Le salarié peut adresser un refus motivé écrit, dialoguer avec le DPO ou la délégation du personnel. À défaut d'accord, il peut saisir la CNPD pour réclamation ou le tribunal du travail si l'employeur sanctionne le refus légitime.

Quelles données un salarié ne peut-il pas refuser de communiquer ?

Le salarié ne peut pas refuser de fournir les données indispensables à la relation de travail : identification, compte bancaire pour la paie, numéro de matricule CCSS, qualifications requises pour le poste. Un refus injustifié constitue alors un manquement contractuel.

Un salarié peut-il refuser de communiquer ses opinions politiques ou religieuses ?

Oui, ces données sensibles sont en principe interdites par l'article 9 du RGPD. Le salarié peut légitimement refuser de les communiquer, sauf exception légale stricte. L'employeur ne peut pas sanctionner ce refus, considéré comme légitime.

Un salarié peut-il refuser de fournir certaines données à son employeur ?

Oui, un salarié peut refuser de fournir des données qui ne sont pas nécessaires à l'exécution du contrat, à une obligation légale ou à un intérêt légitime documenté. Le principe de minimisation posé par l'article 5.1.c du RGPD interdit toute collecte excessive.

Conditions d'exercice

Le caractère légitime du refus dépend de la nature de la donnée demandée et de la base légale invoquée.

Situation	Refus possible ?
Données d'identification (nom, adresse)	Non, nécessaires à l'exécution du contrat
Compte bancaire pour la paie	Non, nécessaire à l'obligation légale de rémunération
Numéro <u>CCSS</u>	Non, obligation légale de déclaration
Situation familiale non pertinente	Oui, hors cas fiscaux ou d'avantages sociaux
Opinions politiques ou religieuses	Oui, données sensibles interdites
État de santé hors médecine du travail	Oui, sauf exception légale
Données biométriques	Oui, sauf autorisation spécifique

Modalités pratiques

En cas de désaccord, le salarié adresse un refus motivé écrit ; à défaut d'accord avec le DPO ou la délégation, il peut saisir la CNPD ou le tribunal du travail.

Étape	Détail
Demande de l'employeur	Information préalable sur la finalité et la base légale
Questionnement du salarié	Possibilité de demander la justification de la collecte
Refus motivé	Écrit précisant les raisons du refus
Dialogue interne	Échange avec le DPO ou la délégation du personnel
Saisine CNPD	Réclamation en cas de persistance du désaccord
Tribunal du travail	Recours si l'employeur sanctionne le refus légitime

Pratiques et recommandations

Documenter par écrit toute demande de données en précisant la finalité et la base légale, afin de prévenir les contestations et de démontrer la conformité.

Consulter le DPO ou la délégation du personnel avant toute collecte atypique ou sensible, pour sécuriser la démarche.

Former les managers à ne pas demander d'informations personnelles sans base légale et à orienter les salariés vers les RH pour toute question.

Inform clairement le salarié, dans la notice RGPD, des conséquences d'un refus (impossibilité d'exécuter une tâche, exclusion d'un dispositif facultatif).

Éviter toute sanction à l'encontre d'un salarié refusant une demande injustifiée : le tribunal du travail pourrait y voir un licenciement abusif.

Cadre juridique

Le cadre juridique combine RGPD et droit du travail luxembourgeois.

Référence	Objet
Art. 5.1.c RGPD	Principe de minimisation
Art. 6 RGPD	Bases légales du traitement
Art. 9 RGPD	Interdiction du traitement de données sensibles
Art. 21 RGPD	Droit d'opposition
Loi du 1er août 2018	Régime général au Luxembourg
Art. <u>L.261-1</u> Code du travail	Protection dans la relation de travail
Art. <u>L.251-1</u> Code du travail	Principe de non-discrimination

Un licenciement prononcé en raison du refus légitime d'un salarié de fournir des données non nécessaires pourrait être qualifié d'**abusif** par le tribunal du travail et ouvrir droit à des dommages et intérêts.

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.