

Comment transférer les données d'un salarié à un prestataire externe ?

Réponse courte

Le transfert de données personnelles d'un salarié à un prestataire externe (paie, SIRH, santé au travail, cabinet comptable) est autorisé sous conditions strictes. Il doit reposer sur une **finalité précise et légitime**, respecter le **principe de minimisation** et faire l'objet d'un **contrat de sous-traitance** conforme à l'**article 28 du RGPD**.

Le salarié doit être **informé** de l'identité du prestataire, de la finalité du transfert, de la durée de conservation et de ses droits. Le prestataire a la qualité de **sous-traitant** au sens du RGPD et agit uniquement sur instructions documentées de l'employeur (**responsable de traitement**). Si le prestataire est établi **hors de l'UE**, des garanties supplémentaires (clauses contractuelles types, décision d'adéquation) sont obligatoires.

Définition

Le **transfert à un sous-traitant** est l'opération par laquelle l'employeur confie à un tiers le traitement de tout ou partie des données de ses salariés, pour son compte et selon ses instructions. Le sous-traitant n'utilise les données que pour l'exécution du contrat et doit respecter les obligations de sécurité et de confidentialité imposées par le RGPD.

Conditions d'exercice

Tout transfert de données à un prestataire RH (paie, SIRH, santé au travail) exige un contrat de sous-traitance article 28 RGPD, une information du salarié et, hors UE, des clauses contractuelles types ou une décision d'adéquation.

Condition	Détail
Finalité légitime	Objectif clair lié à la gestion RH (paie, formation, santé)
Minimisation	Seules les données strictement nécessaires sont transférées
Contrat article 28	Accord écrit précisant les obligations du sous-traitant
Information salarié	Notice précisant l'identité et la finalité
Garanties de sécurité	Chiffrement, mesures techniques et organisationnelles
Localisation	UE ou pays adéquat, sinon clauses contractuelles types
Transparence	Registre des traitements listant les sous-traitants

Modalités pratiques

De la sélection du prestataire à la fin du contrat, sept étapes encadrent le transfert : contrat article 28, information, chiffrement, audit et restitution des données.

Étape	Détail
Sélection	Vérification des garanties RGPD du prestataire avant contractualisation
Contrat de sous-traitance	Clauses article 28 RGPD obligatoires
Information salariés	Notice mise à jour et communication
Sécurité du transfert	Protocoles chiffrés (HTTPS, SFTP, VPN)
Accès limité	Authentification forte et traçabilité des connexions
Audit	Contrôle périodique de la conformité du prestataire
Fin du contrat	Restitution ou destruction certifiée des données

Pratiques et recommandations

Établir une liste à jour des sous-traitants dans le registre des activités de traitement et la communiquer aux salariés dans la notice RGPD.

Sélectionner des prestataires offrant des garanties suffisantes de conformité RGPD (certifications, politique de sécurité, localisation UE).

Signer systématiquement un contrat de sous-traitance conforme à l'article 28 avant tout transfert effectif de données.

Auditer périodiquement les sous-traitants pour s'assurer du respect continu des engagements contractuels et des mesures de sécurité.

Prévoir contractuellement les conditions de restitution ou de destruction des données à la fin du contrat, avec attestation écrite.

Cadre juridique

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

Référence	Objet
Art. 28 RGPD	Obligations contractuelles avec les sous-traitants
Art. 29 RGPD	Traitement sur instructions du responsable
Art. 32 RGPD	Sécurité du traitement
Art. 44 à 49 RGPD	Transferts hors Union européenne
Loi du 1er août 2018	Régime général au Luxembourg
Art. <u>L.261-1</u> Code du travail	Protection dans la relation de travail

Le transfert non encadré à un sous-traitant constitue une violation du RGPD. L'employeur reste **responsable** des manquements de son sous-traitant et peut être sanctionné par la **CNPD** jusqu'à 20 millions d'euros ou 4 % du chiffre d'affaires mondial.

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.