

# 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.

## Questions fréquentes

### Comment sécuriser le transfert technique des données ?

Le transfert doit être sécurisé par des protocoles chiffrés (HTTPS, SFTP, VPN). L'accès doit être limité par authentification forte avec traçabilité des connexions. Ces mesures découlent de l'obligation de sécurité posée par l'article 32 du RGPD.

### Comment transférer légalement des données salariés à un prestataire externe ?

Le transfert 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.

### Faut-il auditer un prestataire externe traitant des données RH ?

Oui, un audit périodique est nécessaire pour vérifier le respect continu des engagements contractuels et des mesures de sécurité. Cet audit s'inscrit dans le contrat article 28 RGPD et démontre le principe d'accountability de l'employeur.

### Que faire des données à la fin du contrat de sous-traitance ?

Le contrat doit prévoir contractuellement les conditions de restitution ou de destruction certifiée des données à la fin du contrat. Une attestation écrite doit être délivrée par le sous-traitant pour démontrer l'effectivité de la suppression.

### Que faire si le prestataire est établi hors UE ?

Si le prestataire est établi hors de l'UE, des garanties supplémentaires sont obligatoires : décision d'adéquation, clauses contractuelles types ou règles d'entreprise contraignantes (BCR). Les articles 44 à 49 du RGPD encadrent ces transferts.

## Quelle est la qualification RGPD d'un prestataire externe ?

Le prestataire externe (paie, SIRH, santé au travail, cabinet comptable) a la qualité de sous-traitant au sens du RGPD. Il agit uniquement sur instructions documentées de l'employeur, qui conserve la qualité de responsable de traitement.

## 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
<b>Finalité légitime</b>	Objectif clair lié à la gestion RH (paie, formation, santé)
<b>Minimisation</b>	Seules les données strictement nécessaires sont transférées
<b>Contrat article 28</b>	Accord écrit précisant les obligations du sous-traitant
<b>Information salarié</b>	Notice précisant l'identité et la finalité
<b>Garanties de sécurité</b>	Chiffrement, mesures techniques et organisationnelles
<b>Localisation</b>	UE ou pays adéquat, sinon clauses contractuelles types
<b>Transparence</b>	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
<b>Sélection</b>	Vérification des garanties RGPD du prestataire avant contractualisation
<b>Contrat de sous-traitance</b>	Clauses article 28 RGPD obligatoires
<b>Information salariés</b>	Notice mise à jour et communication
<b>Sécurité du transfert</b>	Protocoles chiffrés (HTTPS, SFTP, VPN)
<b>Accès limité</b>	Authentification forte et traçabilité des connexions
<b>Audit</b>	Contrôle périodique de la conformité du prestataire
<b>Fin du contrat</b>	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.