

Quelles clauses RGPD insérer dans un règlement intérieur ?

Réponse courte

Le règlement intérieur doit comporter des **clauses RGPD** qui rappellent l'**identité du responsable de traitement**, les **finalités** des traitements RH, les **bases légales**, les **destinataires**, les **durées de conservation**, les **droits des salariés** et les coordonnées du **DPO** si désigné. Il doit aussi mentionner les éventuels dispositifs de **surveillance** relevant de l'**article L.261-1 du Code du travail**.

Ces clauses ne remplacent pas la **notice d'information** exigée par l'**article 13 du RGPD**, mais constituent un **socle opposable** au salarié. Elles doivent être cohérentes avec la **charte informatique**, le **registre des traitements** et les **contrats de sous-traitance**.

Définition

Les **clauses RGPD** d'un règlement intérieur sont des dispositions qui encadrent les traitements de données personnelles mis en œuvre dans le cadre de la relation de travail. Elles rappellent les principes fondamentaux du **Règlement UE 2016/679** et précisent leurs modalités d'application concrètes dans l'entreprise. Elles jouent un double rôle : informer les salariés et garantir l'opposabilité des règles en cas de litige disciplinaire lié à un manquement à la politique de protection des données.

Questions fréquentes

Faut-il inscrire les coordonnées du DPO dans le règlement intérieur ?

Oui, il convient de préciser les coordonnées du DPO ou du référent RGPD interne pour permettre l'exercice effectif des droits des salariés. Cette mention facilite l'accès des personnes concernées au point de contact pour leurs demandes.

Faut-il mentionner la surveillance dans le règlement intérieur ?

Oui, il convient de mentionner explicitement les dispositifs de surveillance relevant de l'article L.261-1 (vidéoprotection, contrôle d'accès, géolocalisation) avec leur finalité et la durée de conservation des données collectées.

Faut-il viser les clauses par la délégation du personnel ?

Oui, il est recommandé de faire viser le document par la délégation du personnel lorsqu'elle existe, afin d'asseoir la légitimité des clauses et de tracer la consultation préalable, conformément à l'article L.414-1 du Code du travail.

Les clauses RGPD remplacent-elles la notice d'information ?

Non, les clauses du règlement intérieur ne remplacent pas la notice d'information exigée par l'article 13 du RGPD. Elles constituent un socle opposable au salarié, complémentaire à la notice qui reste obligatoire pour l'information préalable.

Quand mettre à jour les clauses RGPD du règlement intérieur ?

Les clauses doivent être actualisées à chaque évolution significative : nouveau logiciel RH, télétravail, IA, biométrie. Les versions successives doivent être documentées pour démontrer la diligence de l'employeur en cas de contrôle.

Quelles clauses RGPD insérer dans un règlement intérieur ?

Le règlement intérieur doit comporter des clauses rappelant l'identité du responsable de traitement, les finalités, les bases légales, les destinataires, les durées de conservation, les droits des salariés et les coordonnées du DPO si désigné.

Conditions d'exercice

Les clauses doivent être alignées sur les articles 5, 6, 12 à 22 et 30 du RGPD, cohérentes avec la notice et le registre, et soumises à l'avis de la délégation en cas de surveillance.

Condition	Détail
Conformité RGPD	Alignement avec les articles 5, 6, 12 à 22 et 30 du RGPD
Transparence	Information claire sur les finalités et bases légales
Proportionnalité	Traitements limités au nécessaire
Cohérence documentaire	Concordance avec la notice RGPD et le registre
Consultation sociale	Avis de la délégation si dispositif L.261-1
Opposabilité	Diffusion individuelle contre accusé de réception
Mise à jour	Révision à chaque nouveau traitement significatif

Modalités pratiques

Les rubriques obligatoires sont l'identité du responsable, les finalités, les bases légales, les catégories de données et de destinataires, les durées de conservation, les droits et les coordonnées du DPO.

Rubrique	Contenu
Responsable de traitement	Raison sociale et coordonnées de l'entreprise
Finalités	Gestion RH, paie, formation, sécurité, surveillance
Bases légales	Contrat, obligation légale, intérêt légitime
Catégories de données	Identité, carrière, paie, santé le cas échéant
Destinataires	Services internes, sous-traitants, autorités
Durées de conservation	Délais par finalité (paie, carrière, candidatures)
Droits des salariés	Accès, rectification, opposition, effacement
DPO	Coordonnées du délégué à la protection des données
Surveillance	Référence explicite à l'article L.261-1

Pratiques et recommandations

Aligner les clauses du règlement intérieur avec la notice RGPD remise aux salariés, pour éviter toute contradiction susceptible d'affaiblir la valeur probatoire du dispositif.

Mentionner explicitement les dispositifs de surveillance relevant de l'article [L.261-1](#) (vidéoprotection, contrôle d'accès, géolocalisation) avec leur finalité et la durée de conservation des données.

Préciser les coordonnées du DPO ou du référent RGPD interne pour permettre l'exercice effectif des droits des salariés.

Faire viser le document par la délégation du personnel lorsqu'elle existe, afin d'asseoir la légitimité des clauses et de tracer la consultation préalable.

Actualiser les clauses à chaque évolution significative (nouveau logiciel RH, télétravail, IA, biométrie), et documenter les versions successives pour démontrer la diligence de l'employeur.

Cadre juridique

Plusieurs textes structurent le contenu des clauses RGPD.

Référence	Objet
Règlement UE 2016/679 (RGPD)	Protection des données personnelles
Art. 5 RGPD	Principes relatifs au traitement
Art. 6 RGPD	Bases légales du traitement
Art. 13 RGPD	Information de la personne concernée
Art. 15 à 22 RGPD	Droits des personnes concernées
Art. 30 RGPD	Registre des activités de traitement
Loi du 1er août 2018	Mise en œuvre du RGPD au Luxembourg
Art. L.261-1 Code du travail	Surveillance des salariés
Art. L.414-1 Code du travail	Attributions de la délégation du personnel

Des clauses RGPD génériques ou copiées sans adaptation au contexte de l'entreprise n'offrent qu'une protection limitée en cas de contrôle de la CNPD. L'opposabilité suppose une diffusion tracée et une mise à jour régulière. La notice d'information reste obligatoire même si le règlement intérieur contient déjà un volet RGPD.

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.