

# Un salarié peut-il refuser de communiquer son numéro de téléphone personnel à son employeur ?

## Réponse courte

Le salarié peut refuser de communiquer son **numéro de téléphone personnel** à son employeur. Seule **l'adresse postale** doit obligatoirement être communiquée et mise à jour en cas de changement. Le numéro de téléphone personnel relève de la **vie privée** et de la protection des données personnelles (RGPD).

Le **droit à la déconnexion** (article [L.312-9](#)) ne constitue pas un motif de refus de communiquer ses coordonnées. Ce droit concerne uniquement l'utilisation des **outils numériques professionnels** en dehors du temps de travail, et non la communication du numéro personnel.

Si l'employeur collecte le numéro personnel sur la base de **l'intérêt légitime** (urgences, sécurité), le salarié conserve un **droit d'opposition** (article 21 RGPD). L'employeur doit alors justifier la nécessité de ce traitement et garantir la protection de cette donnée.

Pour les besoins professionnels réguliers, l'employeur doit fournir un **téléphone professionnel** au salarié plutôt que d'exiger l'utilisation de son équipement personnel.

## Définition

**Coordonnées obligatoires du salarié** : Le contrat de travail doit mentionner l'identité des parties contractantes, incluant noms et adresses. Le salarié a l'obligation légale de communiquer son adresse postale à l'employeur et de l'actualiser en cas de changement. Cette obligation découle de la nécessité pour l'employeur de pouvoir notifier valablement les actes juridiques (licenciement, convocations, etc.).

**Numéro de téléphone personnel** : Coordonnée relevant de la sphère privée du salarié. Il s'agit d'une donnée à caractère personnel au sens du RGPD (article 4), c'est-à-dire toute information se rapportant à une personne physique identifiée ou identifiable. Sa collecte et son traitement sont soumis aux principes de licéité, transparence et minimisation des données.

**Droit à la déconnexion** : Droit fondamental permettant au salarié de ne pas être sollicité professionnellement en dehors de son temps de travail effectif via les outils numériques professionnels (courriels, messageries, téléphone professionnel). L'article [L.312-9](#) impose à l'employeur de mettre en place un régime spécifique assurant le respect de ce droit. Ce régime définit les modalités pratiques de déconnexion, les mesures techniques et les compensations en cas de dérogation exceptionnelle.

**Intérêt légitime** : Base légale permettant à l'employeur de traiter des données personnelles lorsqu'il peut justifier d'un intérêt légitime qui n'est pas supplanté par les droits et libertés fondamentaux du salarié (article 6.1.f du RGPD). Pour les numéros personnels, cela peut concerner des situations d'urgence, de sécurité ou d'alerte

collective.

## Questions fréquentes

### Dans quels cas l'employeur peut-il collecter le numéro personnel du salarié ?

L'employeur peut collecter le numéro personnel sur la base de l'intérêt légitime pour des situations d'urgence, de sécurité ou d'alerte collective. Il doit alors informer le salarié de la finalité précise et garantir la protection de cette donnée. Le salarié conserve un droit d'opposition même dans ce cas.

### Le droit à la déconnexion permet-il de refuser de communiquer son numéro personnel ?

Non, le droit à la déconnexion ne constitue pas un motif de refus de communiquer ses coordonnées. Ce droit concerne uniquement l'utilisation des outils numériques professionnels en dehors du temps de travail, et non la communication du numéro personnel qui relève de la protection des données personnelles.

### Quelles coordonnées le salarié doit-il obligatoirement fournir à son employeur ?

Le salarié a uniquement l'obligation légale de communiquer son adresse postale à l'employeur et de l'actualiser en cas de changement. Cette obligation découle de la nécessité pour l'employeur de pouvoir notifier valablement les actes juridiques comme les licenciements ou convocations.

### Un salarié peut-il refuser de donner son numéro de téléphone personnel à son employeur ?

Oui, le salarié peut refuser de communiquer son numéro de téléphone personnel à son employeur. Seule l'adresse postale doit obligatoirement être communiquée et mise à jour. Le numéro personnel relève de la vie privée et de la protection des données personnelles selon le RGPD.

## Conditions d'exercice

Distinction	Coordonnées obligatoires	Coordonnées facultatives
<b>Nature</b>	Adresse postale du domicile	Numéro de téléphone personnel
<b>Base légale</b>	Obligation contractuelle et légale	Traitement basé sur consentement ou intérêt légitime (RGPD)
<b>Refus possible</b>	Non - obligation du salarié	Oui - droit d'opposition (art. 21 RGPD)
<b>Mise à jour</b>	Obligatoire en cas de changement	Volontaire
<b>Sanction du défaut</b>	Notification régulière impossible	Aucune sanction possible

**Conditions pour la collecte du numéro personnel** : Si l'employeur souhaite collecter le numéro de téléphone personnel, il doit identifier une base légale valide au sens du RGPD. L'intérêt légitime peut être invoqué pour des finalités limitées (alertes de sécurité, situations d'urgence, fermeture exceptionnelle de l'entreprise). Le consentement libre et éclairé du salarié peut également constituer une base légale, mais il doit pouvoir être retiré à tout moment.

**Droit d'opposition du salarié** : Même si l'employeur collecte le numéro personnel sur la base de l'intérêt légitime, le salarié dispose d'un droit d'opposition (article 21 RGPD). L'employeur doit alors cesser le traitement de cette donnée, sauf s'il démontre des motifs légitimes et impérieux qui prévalent sur les intérêts, droits et libertés du salarié.

**Distinction avec le droit à la déconnexion** : Le droit à la déconnexion ne s'applique qu'aux outils numériques professionnels fournis par l'employeur. Il ne justifie pas le refus de communiquer son numéro personnel, car ce sont deux protections distinctes : l'une concerne la vie privée et la protection des données (RGPD), l'autre concerne l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle (Code du travail).

## Modalités pratiques

### Pour le salarié souhaitant refuser de communiquer son numéro personnel :

1. Vérifier que le contrat de travail ne prévoit pas la communication du numéro personnel
2. Confirmer par écrit à l'employeur que seule l'adresse postale est obligatoire
3. Si sollicitation professionnelle sur numéro personnel déjà communiqué : exercer le droit d'opposition par courrier recommandé
4. Demander la suppression du numéro personnel des fichiers de l'employeur (droit d'effacement, article 17 RGPD)

### Pour l'employeur souhaitant collecter les numéros personnels :

1. Identifier la base légale valide (intérêt légitime pour urgences/sécurité)
2. Informer les salariés de la finalité précise, de la durée de conservation et de leurs droits (article 13 RGPD)
3. Garantir la sécurité et la confidentialité de cette donnée (accès limité aux RH)
4. Limiter l'utilisation aux strictes finalités déclarées
5. Documenter la balance des intérêts (intérêt de l'employeur vs droits du salarié)

### Délais et procédures applicables :

Action	Délai	Base légale
Réponse employeur à droit d'opposition	1 mois	Article 12.3 RGPD
Exercice droit d'effacement	À tout moment	Article 17 RGPD
Conservation données collectées	Durée strictement nécessaire	Article 5.1.e RGPD
Mise en place régime déconnexion	Obligation depuis 04/07/2023	Article <u>L.312-9</u>

**Alternative recommandée** : Pour les besoins professionnels réguliers nécessitant un contact téléphonique, l'employeur doit fournir un téléphone professionnel au salarié. Cette solution respecte à la fois le droit à la vie privée du salarié et permet à l'employeur d'assurer la continuité de service. L'employeur ne peut imposer l'utilisation d'équipements personnels pour l'exécution du contrat de travail.

## Pratiques et recommandations

**Pour les employeurs** : Distinguer clairement les coordonnées obligatoires (adresse postale) des coordonnées facultatives (numéro personnel). Si la collecte du numéro personnel est nécessaire pour des raisons de sécurité ou d'urgence, formaliser la demande par écrit en précisant la finalité, informer les salariés de leur droit d'opposition, et garantir la protection de cette donnée.

**Mise en place du régime de déconnexion** : L'obligation de mettre en place un régime assurant le respect du droit à la déconnexion s'applique depuis le 4 juillet 2023, avec des sanctions administratives applicables à partir du 4 juillet 2026. Ce régime doit être défini par convention collective ou, à défaut, au niveau de l'entreprise après consultation de la délégation du personnel.

**Sensibilisation des équipes** : Former les managers et les responsables RH à la distinction entre outils professionnels et outils personnels. Les communications professionnelles doivent transiter par les canaux professionnels (courriel professionnel, téléphone professionnel). L'utilisation du numéro personnel doit rester exceptionnelle et limitée aux situations d'urgence.

**Documentation RGPD** : Consigner dans le registre des activités de traitement la collecte des numéros personnels, en précisant la base légale retenue, la finalité, la durée de conservation et les mesures de sécurité. Cette documentation permet de démontrer la conformité en cas de contrôle de la Commission nationale pour la protection des données (CNPD).

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Article L.312-9 (Code du travail)</b>	Obligation de l'employeur de mettre en place un régime assurant le respect du droit à la déconnexion en dehors du temps de travail
<b>Article L.312-10 (Code du travail)</b>	Sanctions administratives (251 à 25.000 euros) en cas de non-mise en place du régime de déconnexion
<b>Article 6.1.f (RGPD)</b>	Intérêt légitime comme base légale pour le traitement de données personnelles
<b>Article 13 (RGPD)</b>	Obligation d'information du responsable de traitement lors de la collecte de données
<b>Article 21 (RGPD)</b>	Droit d'opposition de la personne concernée au traitement de ses données personnelles
<b>Article 17 (RGPD)</b>	Droit à l'effacement des données personnelles
<b>Guichet.lu - Contrat CDI</b>	Obligation du salarié de communiquer son adresse et de la mettre à jour en cas de changement
<b>Jurisprudence (Cour d'appel, 08/07/2010, n°34518)</b>	Obligation d'informer l'employeur de tout changement d'adresse pour assurer la validité des notifications

Le droit à la déconnexion ne peut être invoqué pour refuser de communiquer son numéro personnel, car ces deux protections relèvent de fondements juridiques distincts. La confusion entre ces deux concepts doit être évitée pour garantir une application correcte des droits du salarié.

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.