

L'employeur peut-il tenir un registre des conflits en entreprise ?

Réponse courte

L'employeur peut tenir un registre des conflits à condition de respecter le **RGPD** et l'art. L.261-1 du Code du travail. Ce registre constitue un traitement de données personnelles devant reposer sur un **intérêt légitime** (prévention des risques psychosociaux, obligation de sécurité) et respecter les principes de proportionnalité, de minimisation et de limitation de conservation.

Sa mise en place suppose l'**information préalable** du comité mixte ou de la délégation du personnel (art. L.261-1 §2) et l'information de chaque salarié concerné. Les données doivent être strictement nécessaires à la **finalité de prévention** et ne peuvent servir de base disciplinaire directe. L'accès est limité aux personnes habilitées et les données supprimées après une durée proportionnée.

Définition

Le **registre des conflits** est un outil de suivi interne documentant les situations conflictuelles survenues en entreprise (nature, parties, mesures prises, issue). Il constitue un **traitement de données à caractère personnel** au sens du RGPD et de l'art. L.261-1 du Code du travail, soumis à des obligations spécifiques de traçabilité respectueuse de la vie privée.

Conditions d'exercice

La tenue d'un registre des conflits est soumise à des conditions strictes de conformité.

Condition	Détail
Base juridique	Intérêt légitime de l'employeur (obligation de sécurité, art. <u>L.312-1</u>) ou obligation légale de prévention
Information préalable	Le comité mixte ou la délégation du personnel doit être informé préalablement (art. <u>L.261-1 §2</u>)
Information individuelle	Chaque salarié dont les données sont enregistrées doit en être informé
Proportionnalité	Les données collectées doivent être adéquates, pertinentes et limitées au strict nécessaire
Durée de conservation	Les données doivent être supprimées après une durée proportionnée à la finalité
Sécurité	Accès restreint aux personnes habilitées, protection technique et organisationnelle

Modalités pratiques

La mise en place et la gestion d'un registre des conflits suivent un processus structuré.

Élément	Détail
Finalité	Prévention des risques psychosociaux, suivi des mesures prises et évaluation de la politique de prévention
Contenu	Date, nature du conflit, services concernés, mesures prises, issue (résolu, en cours, escalade)
Anonymisation	Anonymiser les données dès que l'identification des personnes n'est plus nécessaire
Accès	Limiter l'accès au DRH, au responsable prévention et, le cas échéant, au juriste interne
Conservation	Durée maximale de 2 à 3 ans après la résolution du conflit, sauf contentieux en cours
Audit	Examen régulier du registre pour identifier les tendances et adapter la politique de prévention

Pratiques et recommandations

Définir la finalité du registre de manière précise et limitée à la prévention, en l'inscrivant dans le registre des activités de traitement (RGPD) et en réalisant une analyse d'impact si le volume de données est significatif.

Informer préalablement la délégation du personnel en fournissant une description détaillée de la finalité, des données collectées, des modalités de conservation et des personnes habilitées, conformément à l'art. [L.261-1 §2](#).

Anonymiser les données dès que possible pour limiter l'impact sur la vie privée des salariés, en ne conservant les données nominatives que pendant la durée strictement nécessaire au suivi du conflit et des mesures prises.

Interdire l'utilisation du registre comme outil disciplinaire direct : les données peuvent éclairer une décision mais ne doivent pas constituer le fondement unique d'une sanction, sous peine de détournement de finalité.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.261-1 Code du travail	Traitement de données personnelles à des fins de surveillance des salariés
Art. L.312-1 Code du travail	Obligation de sécurité justifiant la finalité de prévention du registre
Art. L.246-3 §4 Code du travail	Évaluation interne des mesures de prévention du harcèlement moral
Art. L.414-3 Code du travail	Information de la délégation du personnel sur les dispositifs de suivi
Règlement (UE) 2016/679	RGPD : principes de licéité, proportionnalité, minimisation et limitation de conservation

La CNPD (Commission nationale pour la protection des données) peut contrôler la conformité du registre des conflits. Un registre contenant des données excessives, conservées trop longtemps ou accessibles à des personnes non habilitées expose l'employeur à des sanctions administratives. La prudence commande de privilégier des données anonymisées ou pseudonymisées.

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.