

Une ASBL peut-elle publier les noms de ses salariés sur son site web ?

Réponse courte

La publication des noms des salariés sur le site web d'une ASBL constitue un traitement de données personnelles soumis au RGPD et à la loi du 1er août 2018. L'ASBL doit disposer d'une **base légale valide** : soit le consentement libre et éclairé du salarié (art. 6.1.a RGPD), soit l'**intérêt légitime** de l'employeur (art. 6.1.f RGPD), sous réserve d'une mise en balance avec les droits du salarié. L'intérêt légitime est souvent plus approprié car le consentement en contexte de travail peut être contesté en raison du déséquilibre de pouvoir.

Le salarié doit être informé de manière transparente de la finalité, de la durée de publication et de ses **droits d'opposition, de rectification et d'effacement**. La publication doit être limitée aux informations strictement nécessaires : **nom, fonction et adresse professionnelle**. Les données doivent être supprimées dans un délai raisonnable après la fin du contrat ou sur demande du salarié. La CNPD peut sanctionner les manquements par des **amendes pouvant atteindre 20 millions d'euros** ou 4 % du chiffre d'affaires.

Définition

La publication des noms des **salariés** sur un site web est un traitement de données à caractère personnel au sens de l'art. 4 du RGPD. Ce traitement implique la diffusion publique d'**informations** identifiantes sur Internet, accessible sans restriction, et relève des dispositions européennes et nationales en matière de protection des données. Voir aussi la fiche sur [publication des indicateurs de performance sociale](#).

Conditions d'exercice

Les conditions suivantes doivent être respectées.

Condition	Détail
Base légale	Intérêt légitime (art. 6.1.f RGPD) ou consentement libre (art. 6.1.a RGPD)
Information	Information complète du salarié sur la finalité et ses droits (art. 13-14 RGPD)
Proportionnalité	Publication limitée aux informations strictement nécessaires
Droit d'opposition	Garantie du droit d'opposition du salarié (art. 21 RGPD)
Durée limitée	Publication maintenue uniquement pendant la durée de la relation de travail
Sécurité	Mesures techniques de protection des données publiées

Modalités pratiques

La mise en oeuvre suit les étapes ci-dessous.

Étape	Détail
Analyse d'impact	Évaluation de la nécessité et de la proportionnalité de la publication
Information	Remise au salarié d'une notice d'information conforme aux art. 13-14 RGPD
Registre	Inscription du traitement dans le registre des activités de traitement (art. 30 RGPD)
Minimisation	Limitation aux informations professionnelles essentielles (nom, fonction, contact professionnel)
Retrait	Suppression des données dans un délai raisonnable après la fin du contrat ou sur demande

Pratiques et recommandations

Privilégier la publication des seules informations professionnelles nécessaires : nom, fonction et adresse électronique professionnelle.

Informer chaque salarié individuellement et par écrit de la publication prévue, de sa finalité et de ses droits avant toute diffusion.

Mettre en place une procédure de retrait rapide permettant de supprimer les données d'un salarié dans un délai raisonnable après sa demande.

Supprimer systématiquement les informations des salariés dont le contrat de travail a pris fin.

Voir aussi la fiche sur [engagement de confidentialité pour les salariés](#).

Documenter les analyses de proportionnalité et les décisions prises pour démontrer la conformité en cas de contrôle de la CNPD.

Cadre juridique

Référence	Objet
RGPD, art. 6	Bases légales du traitement des données personnelles
RGPD, art. 13-14	Information des personnes concernées
RGPD, art. 21	Droit d'opposition
Loi du 1er août 2018	Organisation de la protection des données au Luxembourg
Loi du 7 août 2023	Régime juridique des ASBL

La CNPD luxembourgeoise peut sanctionner les manquements au RGPD par des amendes significatives. L'ASBL doit être en mesure de démontrer sa conformité à tout moment, conformément au principe de responsabilisation (accountability) du RGPD. L'absence de procédure de retrait constitue un manquement caractérisé.

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.