La transmission irrégulière de données salariales constitue-t-elle un délit ?

Réponse courte

Non, sauf cas particuliers : la transmission irrégulière de données salariales n'est pas, en soi, un délit pénal. Les données de rémunération sont des **données à caractère personnel** protégées par le RGPD : leur communication sans base légale expose l'employeur avant tout à des **amendes administratives de la CNPD**, pouvant atteindre 20 000 000 euros ou 4 % du chiffre d'affaires annuel mondial (article 83 du RGPD), ainsi qu'à des dommages et intérêts envers le salarié concerné.

La qualification pénale reste réservée à des hypothèses précises : un traitement de surveillance des salariés mis en œuvre en violation des conditions légales est puni d'un emprisonnement de huit jours à un an et d'une amende de 251 à 125 000 euros (art. L.261-2), et la divulgation par une personne tenue au **secret professionnel** relève de l'article 458 du Code pénal. Le salarié qui divulgue sans autorisation les rémunérations de ses collègues s'expose par ailleurs à des sanctions disciplinaires.

Définition

La transmission irrégulière de données salariales désigne la communication, la divulgation ou la mise à disposition d'informations relatives à la rémunération d'un salarié sans base légale au sens de l'article 6 du RGPD, en dehors des cas prévus par la loi. Les données salariales sont des **données à caractère personnel** : elles révèlent la situation économique d'une personne identifiée et bénéficient à ce titre de l'ensemble du régime de protection du RGPD, mis en œuvre au Luxembourg par la loi du 1er août 2018 portant organisation de la **Commission nationale pour la protection des données** (CNPD).

Conditions d’exercice

Une transmission de données salariales n'est licite que si elle repose sur une base légale : sans obligation légale, nécessité contractuelle ou consentement valable, elle est irrégulière même en interne.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Destinataire	Licéité de la transmission
Administrations et organismes sociaux	Licite : Administration des contributions directes, Centre commun de la sécurité sociale, CNS, ITM, dans le cadre de leurs missions légales
Prestataires (fiduciaire, éditeur de paie)	Licite si encadrée par un contrat de sous-traitance conforme à l'article 28 du RGPD
Salariés et managers internes	Réservée aux seules personnes dont les fonctions justifient l'accès (principe de minimisation)
Tiers commerciaux, banques, bailleurs	Uniquement avec le consentement explicite ou à la demande du salarié concerné

Modalités pratiques

Avant toute communication, l'employeur doit pouvoir documenter la base légale de la transmission : c'est lui qui supporte la charge de la preuve de la conformité (principe de responsabilité).

Étape	Détail
Vérification préalable	Légitimité de la demande, identité du destinataire, proportionnalité des données communiquées
Traçabilité	Documentation de la demande et de la transmission dans le registre des traitements
Violation de données	Notification à la CNPD dans les 72 heures si la divulgation constitue une violation de données (article 33 du RGPD)
Conseil	Avis du délégué à la protection des données (DPO) ou d'un conseil juridique en cas de doute

Pratiques et recommandations

L'erreur la plus fréquente en pratique n'est pas la fuite externe mais la circulation interne incontrôlée : un fichier de rémunérations accessible à tout le service RH, un export de paie envoyé à un manager pour préparer les augmentations, ou une liste de salaires jointe par mégarde à un courriel collectif. Chacun de ces cas constitue déjà un traitement irrégulier, même sans intention malveillante.

Restreindre les droits d'accès aux seules personnes dont les fonctions l'exigent, chiffrer les exports de paie et bannir la transmission de rémunérations par courriel non sécurisé réduisent l'essentiel du risque. Les demandes externes — banque d'un salarié, futur employeur, huissier — doivent transiter par le salarié lui-même ou reposer sur un titre légal vérifié.

En cas de divulgation avérée, l'analyse de la gravité doit être menée sans délai : si la violation engendre un risque pour les personnes concernées, la notification à la CNPD est due dans les 72 heures, et tarder aggrave la sanction encourue.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Cadre juridique

Référence	Objet
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD), art. 5 et 6	Principes de licéité et bases légales du traitement des données personnelles
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD), art. 83	Amendes administratives jusqu'à 20 000 000 euros ou 4 % du chiffre d'affaires annuel mondial
Loi du 1er août 2018	Organisation de la CNPD et régime général de protection des données au Luxembourg
Art. L.261-1	Conditions du traitement de données à des fins de surveillance des salariés
Art. L.261-2	Sanction pénale du traitement de surveillance illicite : emprisonnement de huit jours à un an et amende de 251 à 125 000 euros, ou une de ces peines seulement
Art. 458 du Code pénal	Violation du secret professionnel par les personnes qui y sont légalement astreintes

La transmission irrégulière de données salariales relève d'abord du régime administratif du RGPD et de la responsabilité civile, la voie pénale étant limitée à des cas spécifiques comme la surveillance illicite ou la violation du secret professionnel. La sensibilisation du personnel RH et la traçabilité de chaque transmission restent les meilleures protections en cas de contrôle ou de litige.

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.