

L'employeur peut-il confier la gestion de la transparence salariale à un prestataire externe ?

Réponse courte

L'employeur peut confier certaines tâches liées à la **transparence salariale** à un prestataire externe, notamment l'audit salarial, le calcul des indicateurs d'écart et la production des rapports. Toutefois, la **responsabilité juridique** du respect des obligations reste entièrement celle de l'employeur.

Le recours à un prestataire externe est soumis au respect du **RGPD** concernant le traitement des données salariales, avec l'obligation de conclure un contrat de sous-traitance conforme à l'article 28 du RGPD. L'employeur doit s'assurer que le prestataire dispose des **compétences techniques** nécessaires et garantit la confidentialité et la sécurité des données traitées.

Définition

L'**externalisation** de la gestion de la transparence salariale consiste à confier à un cabinet de conseil, un expert-comptable ou un prestataire spécialisé tout ou partie des opérations liées au calcul et au reporting des écarts de rémunération.

Le prestataire intervient en qualité de **sous-traitant** au sens du RGPD et exécute les tâches selon les instructions de l'employeur, qui demeure le responsable du traitement des données salariales.

Vous êtes RH ? myHR intègre un module transparence salariale ! [Demander une démo ?](#)

Questions fréquentes

Comment internaliser progressivement les compétences de transparence salariale ?

Il convient de planifier un transfert progressif de compétences vers les équipes internes pour réduire la dépendance au prestataire et maîtriser les coûts à long terme. Cette internalisation se construit par formation des équipes RH et appropriation des outils utilisés.

Faut-il privilégier un prestataire local ou international ?

Il est recommandé de sélectionner un prestataire disposant d'une expertise avérée en droit du travail luxembourgeois plutôt qu'un généraliste. Les données doivent être traitées conformément au RGPD avec priorité au territoire UE/EEE pour garantir la conformité des transferts.

L'employeur peut-il confier la gestion de la transparence salariale à un prestataire externe ?

Oui, l'employeur peut externaliser certaines tâches comme l'audit salarial, le calcul des indicateurs et la production des rapports. Toutefois, la responsabilité juridique reste entièrement celle de l'employeur, et le contrat de sous-traitance RGPD est obligatoire.

Le prestataire externe peut-il être responsable en cas de non-conformité ?

Non, l'externalisation ne transfère pas la responsabilité juridique. En cas de non-conformité du rapport ou de violation de données, c'est l'employeur qui répondra devant l'ITM ou le tribunal du travail. Le prestataire reste un sous-traitant agissant selon ses instructions.

Quel contrat encadre la sous-traitance des données salariales ?

Un contrat de sous-traitance conforme à l'article 28 du RGPD est obligatoire. Il précise les finalités du traitement, les mesures de sécurité, les obligations de confidentialité et le droit d'audit de l'employeur sur les opérations effectuées par le prestataire externe.

Quelles compétences exiger d'un prestataire de transparence salariale ?

Le prestataire doit disposer d'une expertise en analyse salariale, en droit du travail luxembourgeois et en protection des données. Cette triple compétence garantit la fiabilité des résultats et la conformité réglementaire des rapports produits selon la directive (UE) 2023/970.

Conditions d'exercice

Le recours à un prestataire externe pour la transparence salariale est encadré par des obligations précises.

Critère	Détail
Responsabilité	L'employeur reste juridiquement responsable du respect des obligations de transparence
Contrat de sous-traitance	Obligatoire conformément à l'article 28 du RGPD
Confidentialité	Le prestataire est tenu au secret professionnel sur les données salariales individuelles
Compétences requises	Expertise en analyse salariale, droit du travail luxembourgeois et protection des données
Transfert de données	Limité aux données strictement nécessaires à la mission confiée
Localisation	Les données doivent être traitées conformément au RGPD (priorité UE/EEE)
Contrôle	L'employeur conserve un droit d'audit sur les traitements effectués par le prestataire

Modalités pratiques

Le recours à un prestataire externe nécessite une démarche structurée garantissant la conformité et la qualité des livrables.

Étape	Détail
Définition du périmètre	Déterminer les tâches externalisées (audit, calcul, reporting, conseil) et celles conservées en interne
Sélection du prestataire	Évaluer les compétences en droit du travail luxembourgeois, analyse salariale et RGPD
Contractualisation	Conclure un contrat de sous-traitance incluant les clauses RGPD obligatoires
Transmission des données	Organiser le transfert sécurisé des données salariales nécessaires
Suivi	Superviser l'exécution de la mission et valider les livrables avant communication
Internalisation progressive	Envisager un transfert de compétences pour autonomiser l'entreprise à terme

Pratiques et recommandations

Sélectionner un prestataire disposant d'une expertise avérée en droit du travail luxembourgeois et en analyse salariale, plutôt qu'un généraliste, pour garantir la fiabilité des résultats.

Conserver la maîtrise des décisions stratégiques en matière de politique salariale et ne déléguer que les aspects techniques du calcul et du reporting.

Formaliser un contrat de sous-traitance RGPD détaillé précisant les finalités du traitement, les mesures de sécurité et les obligations de confidentialité.

Valider systématiquement les rapports produits par le prestataire avant leur publication pour s'assurer de leur exactitude et de leur conformité.

Planifier un transfert progressif de compétences vers les équipes internes pour réduire la dépendance au prestataire et maîtriser les coûts à long terme.

Cadre juridique

Référence	Objet
Directive (UE) 2023/970	Obligations de reporting incombant à l'employeur
RGPD (UE) 2016/679, art. 28	Contrat de sous-traitance obligatoire pour le traitement des données
Art. <u>L.225-1</u>	Égalité de salaire — obligation de l'employeur
Art. <u>L.261-1</u>	Encadrement du traitement des données personnelles des salariés
CNPD	Autorité de contrôle de la protection des données au Luxembourg

L'externalisation ne transfère pas la responsabilité juridique. En cas de non-conformité du rapport ou de violation de données, c'est l'employeur qui répondra devant l'[ITM](#) ou le tribunal du travail. Les obligations décrites dans cette fiche sont issues de la directive (UE) 2023/970 et entreront en vigueur sous réserve de la transposition en droit luxembourgeois avant le 7 juin 2026.

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.