

# L'employeur doit-il désigner un DPO spécifique pour la conformité RGPD liée à la transparence salariale ?

## Réponse courte

L'employeur n'est pas tenu de désigner un **DPO spécifique** pour la transparence salariale. Les obligations de désignation restent régies par l'article 37 du RGPD, indépendamment de la transparence salariale. Si l'entreprise dispose déjà d'un DPO, celui-ci couvrira naturellement les traitements liés à la transparence salariale dans son périmètre.

Toutefois, le traitement de données salariales à grande échelle dans le cadre du **reporting obligatoire** peut nécessiter une vigilance accrue. L'employeur doit s'assurer que son DPO dispose des **compétences nécessaires** pour accompagner la mise en conformité avec les obligations de la directive. En l'absence de DPO, l'entreprise doit évaluer si les traitements liés à la transparence, combinés à ses autres traitements, déclenchent l'**obligation de désignation** du RGPD.

## Définition

Le **délégué à la protection des données (DPO)** est une fonction prévue par les articles 37 à 39 du RGPD, chargée de conseiller l'organisme sur ses obligations en matière de protection des données et de contrôler la conformité des traitements. Sa désignation est obligatoire dans trois cas : organismes publics, traitement à grande échelle de données sensibles, suivi systématique à grande échelle.

La **transparence salariale** génère de nouveaux traitements de données personnelles (rémunérations, classifications, données ventilées par sexe) qui entrent dans le périmètre de surveillance du DPO existant, sans créer une obligation de désignation spécifique.

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

## Conditions d'exercice

La désignation d'un DPO dépend de la situation globale de l'entreprise et non de la seule transparence salariale.

Critère	Détail
<b>DPO spécifique obligatoire</b>	Non, pas d'obligation de DPO dédié à la transparence salariale
<b>DPO existant</b>	Couvre automatiquement les traitements liés à la transparence salariale
<b>Obligation générale de DPO</b>	Art. 37 RGPD : organismes publics, traitements à grande échelle, suivi systématique
<b>Évaluation nécessaire</b>	Vérifier si le volume de données salariales traitées déclenche l'obligation
<b>Compétences</b>	Le DPO doit être formé aux enjeux spécifiques des données salariales
<b>Externalisation</b>	Le DPO peut être externe si l'entreprise ne dispose pas de ressource interne

## Modalités pratiques

L'intégration de la transparence salariale dans le périmètre du DPO nécessite une mise à jour des processus existants.

Étape	Détail
<b>Évaluation</b>	Vérifier si l'entreprise est soumise à l'obligation de désignation d'un DPO
<b>Mise à jour du registre</b>	Intégrer les traitements de transparence salariale dans le registre existant
<b>AIPD</b>	Réaliser une analyse d'impact si le traitement présente un risque élevé
<b>Formation du DPO</b>	Former le DPO aux spécificités des données salariales et de la directive
<b>Consultation</b>	Impliquer le DPO dans la conception des processus de collecte et de reporting
<b>Documentation</b>	Formaliser les procédures de traitement des données salariales

## Pratiques et recommandations

**Impliquer** le DPO existant dès la phase de conception des processus de transparence salariale, en l'associant à la définition des finalités de traitement, des mesures de sécurité et des règles d'accès aux données. Cette approche de privacy by design garantit la conformité RGPD dès le départ et évite les corrections coûteuses après la mise en production du dispositif.

**Réaliser** une analyse d'impact relative à la protection des données (AIPD) avant de mettre en place le reporting salarial fondé sur les indicateurs obligatoires, en particulier si l'entreprise traite les données de plus de 100 salariés. Cette analyse identifie les risques pour les droits des personnes concernées et les mesures d'atténuation à mettre en place, telles que l'anonymisation, le chiffrement et la limitation des accès.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>RGPD (UE) 2016/679, art. 37</b>	Obligation de désignation d'un DPO
<b>RGPD (UE) 2016/679, art. 35</b>	Analyse d'impact relative à la protection des données
<b>Directive (UE) 2023/970, art. 12</b>	Protection des données dans le cadre de la transparence salariale
<b>Art. <u>L.261-1</u></b>	Traitement des données personnelles des salariés
<b>Loi du 1er août 2018</b>	Protection des données au Luxembourg
<b>Future loi de transposition</b>	Précisera les exigences RGPD spécifiques

La transparence salariale ne crée pas d'obligation de DPO spécifique, mais elle renforce la nécessité d'une gouvernance solide des données personnelles. Les entreprises sans DPO doivent évaluer si les nouveaux traitements modifient leur situation au regard de l'article 37 du RGPD.

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.