

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 ?](#)

Questions fréquentes

Faut-il désigner un DPO spécifique pour la transparence salariale ?

Non, l'employeur n'est pas tenu de désigner un DPO spécifique. Les obligations de désignation restent régies par l'article 37 du RGPD, indépendamment de la transparence salariale. Si un DPO existe, il couvrira naturellement les nouveaux traitements.

Faut-il réaliser une analyse d'impact (AIPD) ?

Oui, l'article 35 du RGPD impose une AIPD si le traitement présente un risque élevé. Pour les entreprises traitant les données de plus de 100 salariés, cette analyse identifie les risques pour les droits des personnes et les mesures d'atténuation.

Le DPO doit-il être formé aux enjeux salariaux ?

Oui, le DPO doit disposer des compétences nécessaires pour accompagner la mise en conformité avec les obligations de la directive. Une formation spécifique aux enjeux des données salariales et aux indicateurs de transparence est recommandée pour le DPO existant.

Le DPO peut-il être externalisé ?

Oui, le DPO peut être externe si l'entreprise ne dispose pas de ressource interne. L'externalisation est admise par l'article 37(6) du RGPD et permet aux PME d'accéder à des compétences spécialisées sans embaucher un DPO à temps plein.

Quand impliquer le DPO dans la conception du dispositif ?

Le DPO doit être impliqué dès la phase de conception (privacy by design), à la définition des finalités de traitement, des mesures de sécurité et des règles d'accès. Cette approche évite les corrections coûteuses après mise en production du dispositif.

Quels articles du RGPD régissent la désignation du DPO ?

Les articles 37 à 39 du RGPD (UE) 2016/679 régissent la fonction de délégué à la protection des données. La désignation est obligatoire dans trois cas : organismes publics, traitement à grande échelle de données sensibles, suivi systématique.

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
DPO spécifique obligatoire	Non, pas d'obligation de DPO dédié à la transparence salariale
DPO existant	Couvre automatiquement les traitements liés à la transparence salariale
Obligation générale de DPO	Art. 37 RGPD : organismes publics, traitements à grande échelle, suivi systématique
Évaluation nécessaire	Vérifier si le volume de données salariales traitées déclenche l'obligation
Compétences	Le DPO doit être formé aux enjeux spécifiques des données salariales
Externalisation	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
Évaluation	Vérifier si l'entreprise est soumise à l'obligation de désignation d'un DPO
Mise à jour du registre	Intégrer les traitements de transparence salariale dans le registre existant
AIPD	Réaliser une analyse d'impact si le traitement présente un risque élevé
Formation du DPO	Former le DPO aux spécificités des données salariales et de la directive
Consultation	Impliquer le DPO dans la conception des processus de collecte et de reporting
Documentation	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
RGPD (UE) 2016/679, art. 37	Obligation de désignation d'un DPO
RGPD (UE) 2016/679, art. 35	Analyse d'impact relative à la protection des données
Directive (UE) 2023/970, art. 12	Protection des données dans le cadre de la transparence salariale
Art. <u>L.261-1</u>	Traitement des données personnelles des salariés
Loi du 1er août 2018	Protection des données au Luxembourg
Future loi de transposition	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.