

# L'employeur peut-il refuser de communiquer des données salariales au motif de la protection des données personnelles ?

## Réponse courte

L'employeur ne peut pas invoquer le **RGPD** pour refuser de communiquer les données salariales exigées par la directive (UE) 2023/970. Les obligations de transparence constituent une **base légale** pour le traitement des données personnelles nécessaires à l'information des salariés et au reporting. La protection des données ne peut pas faire obstacle au droit à l'**égalité de traitement**.

L'employeur doit cependant respecter le principe de **minimisation** : seules les données nécessaires à la vérification de l'égalité salariale doivent être communiquées, et les données individuelles doivent être **anonymisées** pour éviter l'identification des collègues. Le RGPD encadre les modalités de communication mais ne peut servir de prétexte pour bloquer le droit à l'information salariale.

## Définition

La **protection des données personnelles** au sens du RGPD (UE) 2016/679 garantit aux individus le contrôle de leurs données à caractère personnel. Les données de rémunération constituent des données personnelles dont le traitement est soumis aux principes du RGPD.

L'articulation entre protection des données et **transparence salariale** repose sur le principe selon lequel l'obligation légale de transparence constitue une base juridique autonome pour le traitement des données salariales, conformément à l'article 6(1)(c) du RGPD (traitement nécessaire au respect d'une obligation légale).

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

## Questions fréquentes

### L'employeur peut-il refuser de communiquer des données salariales au nom du RGPD ?

Non, l'employeur ne peut pas invoquer le RGPD pour refuser les obligations de transparence. L'article 6(1)(c) du RGPD reconnaît l'obligation légale comme base juridique autonome pour le traitement des données salariales nécessaires au reporting et à l'information.

### Le principe de minimisation s'applique-t-il aux données salariales ?

Oui, l'employeur doit respecter la minimisation : seules les données nécessaires à la vérification de l'égalité salariale doivent être communiquées. Les données individuelles doivent être anonymisées pour éviter l'identification des collègues du salarié demandeur.

### Que risque l'employeur en cas de refus abusif fondé sur le RGPD ?

Les refus abusifs exposent l'employeur au renversement de la charge de la preuve en cas de contentieux et à des sanctions au titre de la directive. Le RGPD encadre les modalités mais ne constitue jamais un motif de refus des obligations de transparence.

### Quel article protège les données salariales au Luxembourg ?

L'article L.261-1 du Code du travail luxembourgeois encadre le traitement des données personnelles des salariés. Il s'applique en complément du RGPD et de la loi du 1er août 2018 portant protection des données au Luxembourg.

### Quelle base légale RGPD pour la transparence salariale ?

La base légale est l'obligation légale prévue par l'article 6(1)(c) du RGPD (UE) 2016/679. Le traitement nécessaire au respect d'une obligation légale, ici la directive (UE) 2023/970, ne nécessite pas le consentement individuel des salariés concernés.

### Un salarié peut-il s'opposer à l'inclusion de ses données dans le calcul ?

Non, un salarié ne peut pas s'opposer à l'inclusion de ses données dans le calcul agrégé. L'obligation légale de reporting prévaut sur le droit d'opposition individuel, car elle vise un objectif d'intérêt général de lutte contre la discrimination salariale.

## Conditions d'exercice

La communication des données salariales est encadrée mais ne peut être refusée pour des motifs liés au RGPD.

Critère	Détail
Refus possible	Non, le RGPD ne permet pas de refuser les obligations de transparence
Base légale	Obligation légale (art. 6(1)(c) RGPD) pour le reporting et l'information
Anonymisation	Obligatoire pour les données individuelles communiquées au demandeur
Minimisation	Seules les données nécessaires doivent être communiquées
Droit d'opposition	Un salarié ne peut pas s'opposer à l'inclusion de ses données dans le calcul agrégé
Délai	L'employeur doit répondre dans le délai de 2 mois prévu par la directive

## Modalités pratiques

La communication des données salariales doit respecter les principes du RGPD tout en satisfaisant les obligations de transparence.

Étape	Détail
Identification de la demande	Qualifier la demande (droit individuel ou reporting collectif)
Préparation des données	Extraire les données par catégorie et par sexe
Anonymisation	Supprimer tout élément permettant l'identification directe
Communication	Transmettre les données agrégées dans le délai légal
Traçabilité	Documenter la demande et la réponse pour la conformité RGPD
Information	Communiquer la notice de confidentialité au demandeur

## Pratiques et recommandations

**Préparer** une procédure standardisée de réponse aux demandes d'information salariale qui intègre les exigences du RGPD (anonymisation, minimisation) sans retarder la communication. Cette procédure doit être validée par le DPO et le service juridique pour garantir la conformité simultanée avec la directive de transparence et le RGPD.

**Former** les équipes RH à l'articulation entre transparence salariale et protection des données, en insistant sur le fait que le RGPD ne constitue pas un motif de refus mais encadre les modalités de communication. Les refus abusifs fondés sur la protection des données exposent l'employeur au renversement de la charge de la preuve en cas de contentieux et à des sanctions de transparence salariale.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Directive (UE) 2023/970, art. 12</b>	Articulation entre transparence salariale et protection des données
<b>RGPD (UE) 2016/679, art. 6(1)(c)</b>	Traitement nécessaire au respect d'une obligation légale
<b>Art. <u>L.261-1</u></b>	Traitement des données personnelles des salariés au Luxembourg
<b>Art. <u>L.225-1</u></b>	Égalité salariale entre hommes et femmes
<b>Art. <u>L.241-8</u></b>	Protection contre les représailles
<b>Future loi de transposition</b>	Précisera les modalités de communication

La protection des données personnelles et la transparence salariale ne sont pas contradictoires. Le RGPD encadre les modalités de traitement mais ne peut pas empêcher la communication des données nécessaires à la vérification de l'égalité salariale. 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.