

# 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 ?](#)

## Conditions d'exercice

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

Critère	Détail
<b>Refus possible</b>	Non, le RGPD ne permet pas de refuser les obligations de transparence
<b>Base légale</b>	Obligation légale (art. 6(1)(c) RGPD) pour le reporting et l'information
<b>Anonymisation</b>	Obligatoire pour les données individuelles communiquées au demandeur
<b>Minimisation</b>	Seules les données nécessaires doivent être communiquées
<b>Droit d'opposition</b>	Un salarié ne peut pas s'opposer à l'inclusion de ses données dans le calcul agrégé
<b>Délai</b>	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
<b>Identification de la demande</b>	Qualifier la demande (droit individuel ou reporting collectif)
<b>Préparation des données</b>	Extraire les données par catégorie et par sexe
<b>Anonymisation</b>	Supprimer tout élément permettant l'identification directe
<b>Communication</b>	Transmettre les données agrégées dans le délai légal
<b>Traçabilité</b>	Documenter la demande et la réponse pour la conformité RGPD
<b>Information</b>	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.