

Le salarié a-t-il accès à l'historique de ses demandes de congé ?

Réponse courte

Le salarié a accès à l'historique de ses demandes de congé, car il s'agit de données personnelles le concernant, conservées par l'employeur dans son dossier individuel. Ce droit d'accès s'exerce sans avoir à justifier d'un motif particulier, sous réserve de ne pas porter atteinte aux droits d'un tiers ou à des secrets protégés par la loi.

Pour obtenir cet historique, le salarié doit adresser une demande à l'employeur, de préférence par écrit. L'employeur dispose d'un mois pour répondre et doit fournir l'accès gratuitement, sauf en cas de demandes manifestement infondées ou excessives. Toute restriction d'accès doit être motivée par écrit.

Définition

L'historique des demandes de congé désigne l'ensemble des traces écrites ou électroniques relatives aux sollicitations de congés formulées par un salarié auprès de son employeur, qu'elles aient été acceptées, refusées ou en attente de traitement. Cet historique inclut les dates de dépôt, la nature des congés (annuel, extraordinaire, sans solde, etc.), les décisions prises, ainsi que les éventuelles correspondances afférentes. Il s'agit d'un élément du dossier individuel du salarié, conservé par l'employeur à des fins de gestion administrative et de preuve.

Questions fréquentes

Comment un salarié peut-il obtenir son historique de demandes de congé ?

Le salarié doit adresser une demande à l'employeur, de préférence par écrit pour en conserver la preuve. L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour répondre et doit fournir l'accès gratuitement, par consultation sur place, copies papier ou transmission électronique.

L'employeur peut-il refuser l'accès à l'historique des congés d'un salarié ?

L'employeur ne peut refuser l'accès que si la communication porte atteinte aux droits d'un tiers ou à des secrets protégés par la loi. Toute restriction d'accès doit être motivée par écrit, et l'absence de réponse dans le délai légal expose l'employeur à des sanctions.

Le salarié peut-il consulter l'historique de toutes ses demandes de congé ?

Oui, le salarié a accès à l'historique complet de ses demandes de congé car il s'agit de données personnelles le concernant, conservées dans son dossier individuel par l'employeur. Ce droit d'accès s'exerce sans avoir à justifier d'un motif particulier.

Quelles informations sont incluses dans l'historique des demandes de congé ?

L'historique comprend les dates de dépôt des demandes, la nature des congés (annuel, extraordinaire, sans solde, etc.), les décisions prises (acceptées, refusées, en attente), ainsi que les éventuelles correspondances afférentes, tout en excluant les données concernant d'autres salariés.

Conditions d'exercice

Le salarié bénéficie, en vertu de l'article [L.261-1](#) du Code du travail, d'un droit d'accès à l'ensemble des données personnelles le concernant détenues par son employeur, y compris celles relatives à la gestion de ses congés. Ce droit s'exerce sans avoir à justifier d'un motif particulier. Toutefois, l'accès peut être limité si la communication de certaines informations porte atteinte aux droits d'un tiers ou à des secrets protégés par la loi. L'employeur doit garantir que l'accès à l'historique des demandes de congé n'entraîne pas la divulgation de données concernant d'autres salariés.

Modalités pratiques

La demande d'accès à l'historique des congés doit être adressée par le salarié à l'employeur, de préférence par écrit afin d'en conserver la preuve. L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour répondre à la demande, conformément à l'article 13 de la loi du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel. L'accès peut être accordé par consultation sur place, remise de copies papier ou transmission électronique, selon les moyens disponibles et la nature des données. L'employeur ne peut exiger de frais, sauf en cas de demandes manifestement infondées ou excessives. Toute restriction d'accès doit être motivée par écrit.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de tenir à jour un dossier individuel pour chaque salarié, comportant un relevé précis des demandes de congé et des décisions afférentes. L'utilisation d'un système informatisé de gestion des congés facilite la traçabilité et l'accès à l'historique. Les responsables RH doivent veiller à la confidentialité des données lors de la communication de l'historique, en excluant toute information relative à d'autres salariés. Il est conseillé d'informer les salariés, lors de l'embauche ou par note de service, des modalités d'accès à leur historique de congés et des procédures à suivre en cas de contestation.

Cadre juridique

Le droit d'accès du salarié à son historique de demandes de congé découle principalement de l'article [L.261-1](#) du Code du travail, qui garantit l'accès aux données personnelles détenues par l'employeur. Ce droit est précisé et complété par la loi du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel, notamment ses articles 13 et suivants. La Commission nationale pour la protection des données (CNPD) veille au respect de ces dispositions. La jurisprudence luxembourgeoise confirme que l'historique des congés constitue une donnée personnelle à laquelle le salarié peut accéder, sous réserve des limitations prévues par la loi.

L'absence de réponse de l'employeur dans le délai légal ou le refus injustifié d'accès à l'historique des congés expose l'employeur à des sanctions administratives et à une éventuelle plainte auprès de la CNPD.

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.