Le salarié est-il informé des déclarations faites à son sujet ?

Réponse courte

Au Luxembourg, l'information du salarié dépend du type de déclarations. Les **données personnelles traitées** dans le cadre professionnel bénéficient d'une **protection spécifique** : le salarié dispose d'un droit d'information préalable et d'un droit d'accès selon le RGPD et la loi luxembourgeoise du 1er août 2018.

Les **documents du dossier personnel** ne font pas l'objet d'une obligation légale générale d'information spontanée par l'employeur. Le salarié peut néanmoins **consulter librement son dossier** et demander des explications sur son contenu à tout moment.

Les **sanctions disciplinaires** (avertissements, licenciements) doivent être portées à la connaissance du salarié selon le principe du contradictoire, notamment via l'entretien préalable obligatoire dans les entreprises de 150 salariés ou plus (article L.124-2).

Il n'existe donc pas d'obligation légale générale d'informer systématiquement le salarié de toute déclaration le concernant, mais trois régimes juridiques distincts s'appliquent selon la nature des informations.

Définition

L'information du salarié sur les déclarations le concernant relève de **trois régimes juridiques distincts** au Luxembourg :

Protection des données personnelles : Le RGPD et la loi luxembourgeoise du 1er août 2018 imposent à l'employeur des obligations d'information préalable et de transparence sur le traitement des données personnelles du salarié (finalités, destinataires, durée de conservation). Le salarié dispose d'un droit d'accès pour obtenir une copie de ses données.

Droit d'accès au dossier personnel : Le salarié peut consulter les documents conservés par l'employeur concernant sa relation de travail. L'employeur n'a pas d'obligation légale générale d'informer spontanément le salarié de chaque ajout au dossier, mais doit permettre la consultation sur demande.

Procédures disciplinaires : Les sanctions disciplinaires (avertissements, licenciements) doivent respecter le principe du contradictoire. Dans les entreprises de 150 salariés ou plus, un entretien préalable est obligatoire avant tout licenciement, permettant au salarié d'être informé et de présenter ses observations.

Questions fréquentes

Faut-il informer le salarié d'une sanction disciplinaire ?

Oui, les sanctions disciplinaires (avertissements, licenciements) doivent être portées à la connaissance du salarié selon le principe du contradictoire. L'entretien préalable est obligatoire dans les entreprises de 150 salariés ou plus avant licenciement (art. L.124-2 du Code du travail).

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

L'employeur doit-il conserver une copie des déclarations transmises ?

Oui, l'employeur conserve les accusés de réception SECUline et copies des déclarations pendant cinq ans minimum (art. 426 CSS), 10 ans recommandés. Le salarié peut demander à les consulter dans le cadre de son droit d'accès aux données personnelles, en respectant le RGPD.

Le salarié est-il informé des déclarations faites à son sujet ?

L'information dépend du type de données. Les données personnelles bénéficient d'une protection RGPD (Règlement UE 2016/679) avec droit d'information préalable et droit d'accès (art. 15). Les documents du dossier personnel ne font pas l'objet d'une obligation d'information spontanée mais sont consultables.

Le salarié peut-il consulter les données CCSS le concernant ?

Oui, le salarié peut consulter ses données CCSS via MyGuichet.lu après authentification forte. Il accède à l'historique des affiliations, des cotisations versées et des occupations enregistrées. Ce droit d'accès est garanti par le RGPD et la loi du 1er août 2018.

Le salarié peut-il consulter son dossier personnel ?

Oui, le salarié peut consulter librement son dossier et demander des explications sur son contenu à tout moment. Ce droit s'exerce auprès de l'employeur ou du service RH. La loi du 1er août 2018 et le RGPD encadrent ce droit d'accès aux données personnelles.

Quels droits RGPD sur les données sociales du salarié ?

Le salarié dispose du droit d'information préalable, du droit d'accès (art. 15 RGPD), du droit de rectification (art. 16), du droit à l'effacement (art. 17 sous conditions), et du droit d'opposition. L'employeur doit répondre dans un mois maximum, prolongeable de deux mois en cas de complexité.

Conditions d’exercice

Régime juridique	Base légale	Information employeur	Droit du salarié
Données personnelles	RGPD art. 13 + Loi 1er août 2018	Information préalable obligatoire sur finalités, destinataires, durée	Droit d'accès, rectification, effacement
Dossier personnel	Droit commun	Aucune obligation d'information spontanée	Consultation libre sur demande
Sanctions disciplinaires	Art. L.124-2 Code du travail	Entretien préalable obligatoire (?150 salariés)	Information préalable, droit de présenter observations

Conditions spécifiques pour l'entretien préalable :

- Applicable uniquement dans les entreprises de 150 salariés ou plus
- Convocation par lettre recommandée indiquant objet, date, heure, lieu
- Délai minimum : 2ème jour ouvrable travaillé après envoi de la convocation
- Copie de la convocation à la délégation du personnel
- Droit du salarié de se faire assister par un collègue ou un représentant syndical

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Modalités pratiques

Procédure	Délai/Modalité	Base légale	Coût
Demande d'accès aux données personnelles	1 mois maximum	RGPD art. 12	Gratuit (1ère demande)
Consultation dossier personnel	Sur demande, sans délai légal	Droit commun	Gratuit
Réponse employeur après entretien préalable	1 à 8 jours	Art. L.124-2	-
Demande de motivation licenciement	1 mois après notification	Art. L.124-5	-

Accès aux données personnelles :

- Demande écrite ou électronique adressée à l'employeur
- Réponse dans un délai d'un mois maximum (prolongeable de 2 mois si complexité)
- Communication gratuite pour la première demande
- Copie des données traitées et informations sur leur utilisation

Consultation du dossier personnel :

- Demande auprès du service RH ou de l'employeur
- Consultation sur place ou obtention de copies
- Possibilité d'être accompagné d'un représentant
- Accès aux documents concernant directement le salarié

Traçabilité recommandée :

- Documentation des demandes d'accès par écrit
- Conservation des preuves de communication
- Respect de la confidentialité des données d'autres salariés

Pratiques et recommandations

Deux régimes se superposent et ne se confondent pas. Le RGPD ouvre au salarié un droit d'accès à ses données, sur demande, avec réponse dans le mois (art. 12 et 15). Le droit du travail impose, lui, une information spontanée dans certains cas seulement : remise du contrat écrit, du décompte de salaire, notification des sanctions.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Le service RH, responsable du traitement, n'a donc pas à communiquer d'office le contenu des déclarations sociales, mais ne peut pas refuser la copie des données personnelles qu'il détient lorsqu'elle est demandée. Le salarié dispose par ailleurs de son propre accès aux périodes déclarées, via son espace personnel MyGuichet.lu.

La difficulté pratique est le tri : un dossier contient souvent des éléments concernant d'autres personnes. Ils doivent être occultés avant communication, le droit d'accès ne s'étendant pas aux données de tiers.

En cas de désaccord, le salarié peut saisir la Commission nationale pour la protection des données, que le délégué à la protection des données de l'entreprise soit désigné ou non pour la partie RGPD, et les juridictions du travail pour une irrégularité de procédure disciplinaire — deux voies distinctes, avec des délais propres.

Cadre juridique

Référence	Objet
RGPD art. 12	Transparence et modalités d'exercice des droits de la personne concernée
RGPD art. 13	Information préalable lors de la collecte de données personnelles
RGPD art. 15	Droit d'accès de la personne concernée aux données traitées
Loi du 1er août 2018	Protection des données à caractère personnel au Luxembourg
Article L.261-1 Code du travail	Traitement de données à des fins de surveillance des salariés
Article L.124-2 Code du travail	Entretien préalable au licenciement (entreprises ?150 salariés)
Article L.124-5 Code du travail	Demande et communication des motifs du licenciement

Cette fiche distingue trois régimes juridiques applicables selon la nature des déclarations. Consultez toujours les textes légaux dans leur version consolidée officielle et privilégiez l'accompagnement d'un conseil en droit du travail pour les situations complexes.

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.