Un salarié peut-il obtenir la copie intégrale de son dossier ?

Réponse courte

Il peut obtenir **ses données**, ce qui n'est pas exactement la même chose. L'article 15 du RGPD ouvre un droit d'accès aux données à caractère personnel le concernant, assorti d'une **copie**, ainsi qu'aux informations sur les finalités, les destinataires, la durée de conservation et l'origine des données.

Ce droit est large : il couvre les notes internes, les appréciations, les échanges de courriels et les données de suivi, dès lors qu'elles se rapportent à l'intéressé. Il ne se limite pas aux documents contractuels ni aux pièces qu'il a signées.

Deux limites l'encadrent. La copie ne doit pas porter atteinte aux **droits et libertés d'autrui** : les mentions concernant d'autres salariés s'occultent. Et une demande manifestement infondée ou excessive, notamment par son caractère répétitif, peut donner lieu à des frais ou à un refus motivé.

Définition

Le **droit d'accès** porte sur des données, non sur des documents. L'employeur peut y répondre en communiquant les pièces elles-mêmes ou un état des données qu'elles contiennent.

Le **dossier** est une organisation matérielle. Rien n'oblige à le remettre tel quel, mais rien n'interdit non plus de le faire, ce qui est souvent la voie la plus simple.

Conditions d’exercice

La réponse porte sur tout ce qui concerne la personne, où que cela se trouve.

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

Élément	Communicable	Base
Contrat, avenants, décomptes	Oui	RGPD, article 15
Comptes rendus d'entretien et appréciations	Oui	RGPD, article 15
Notes internes concernant le salarié	Oui	RGPD, article 15
Courriels le concernant	Oui, sous réserve des droits des tiers	RGPD, article 15, paragraphe 4
Données concernant d'autres salariés	Non : occultation	RGPD, article 15, paragraphe 4
Informations sur les finalités et les durées	Oui	RGPD, article 15, paragraphe 1

Modalités pratiques

La difficulté est organisationnelle : savoir où se trouvent les données.

Étape	Marche à suivre
Réception	Accuser réception, vérifier l'identité du demandeur, ouvrir le délai
Recherche	Couvrir le dossier, les messageries, les applications et les archives papier
Occultation	Masquer les mentions concernant des tiers
Forme	Communiquer une copie lisible, avec les informations de l'article 15
Réponse	Dans le mois, prolongeable de deux mois si la demande est complexe
Traçabilité	Conserver la demande, la réponse et la liste des pièces communiquées

Pratiques et recommandations

La recherche est l'exercice qui révèle l'état réel de l'organisation. Une demande portant sur un salarié en poste depuis dix ans fait apparaître les copies oubliées : messagerie d'un ancien responsable, dossier partagé, archives d'un site fermé. Cette cartographie sert ensuite à toutes les autres obligations.

Le contenu des notes internes est souvent la vraie surprise. Rédiger en sachant que l'intéressé pourra lire est la meilleure garantie d'un dossier utilisable : ce qui ne se dit pas devant la personne concernée n'a pas sa place dans un document conservé.

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

L'occultation vaut mieux que le refus. Une pièce contenant des données de tiers se communique après masquage, ce qui satisfait le droit d'accès sans porter atteinte aux autres — le refus global, lui, se plaide très mal devant la CNPD.

Cadre juridique

Référence	Objet
RGPD, article 15	Droit d'accès et droit d'obtenir une copie des données
RGPD, article 15, paragraphe 4	Réserve tenant aux droits et libertés d'autrui
RGPD, article 12	Modalités, délais et cas des demandes excessives
RGPD, article 16	Droit de rectification des données inexactes
RGPD, article 5, paragraphe 1, point e)	Limitation de la conservation, dont l'application se vérifie à cette occasion

Le droit porte sur les données, non sur le dossier en tant qu'objet : notes internes et courriels compris. Occultez ce qui concerne des tiers plutôt que de refuser, et répondez dans le mois.

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.