Dans quel délai répondre à une demande d'accès d'un salarié ?

Réponse courte

Un mois à compter de la réception de la demande. L'article 12 du RGPD fixe ce délai pour toutes les demandes fondées sur les articles 15 à 22 : accès, rectification, effacement, limitation, opposition.

Il peut être **prolongé de deux mois** compte tenu de la complexité et du nombre de demandes — mais à une condition : informer la personne concernée de cette prolongation **et de ses motifs dans le mois** de la réception. Une prolongation décidée sans information ne produit aucun effet.

Si l'employeur ne donne pas suite, il doit en informer la personne **au plus tard un mois** après la réception, en indiquant les motifs et la possibilité d'introduire une réclamation auprès de la CNPD ainsi que de former un recours juridictionnel. Le silence, lui, ne se défend dans aucune de ces hypothèses.

Définition

La **demande** n'obéit à aucun formalisme : un courriel, un courrier ou une déclaration en entretien suffisent, dès lors que l'objet est identifiable. Le délai court de sa réception, non de son enregistrement interne.

La **prolongation** est un mécanisme encadré : elle suppose une complexité réelle et une information motivée dans le mois initial.

Conditions d’exercice

Le calendrier est le même pour toutes les demandes, quelle que soit leur nature.

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

Situation	Délai	Base
Réponse à une demande d'accès, de rectification ou d'effacement	Un mois	RGPD, article 12, paragraphe 3
Prolongation	Deux mois supplémentaires	RGPD, article 12, paragraphe 3
Information de la prolongation et de ses motifs	Dans le mois de la réception	RGPD, article 12, paragraphe 3
Absence de suite donnée	Information dans le mois, avec motifs et voies de recours	RGPD, article 12, paragraphe 4
Doute sur l'identité du demandeur	Informations complémentaires demandées	RGPD, article 12, paragraphe 6
Demande manifestement infondée ou excessive	Frais raisonnables ou refus motivé	RGPD, article 12, paragraphe 5

Modalités pratiques

Le délai se maîtrise par l'organisation, pas par la rapidité : c'est la localisation des données qui prend du temps.

Geste	Marche à suivre
Réception	Dater et accuser réception, en identifiant l'objet de la demande
Identité	Vérifier, sans en faire un moyen dilatoire
Recherche	Couvrir dossier, messageries, applications et archives
Prolongation	L'annoncer dans le mois, en indiquant les motifs
Réponse	Communiquer les données, les informations de l'article 15 et les voies de recours
Archivage	Conserver la demande, la réponse et la liste des pièces

Pratiques et recommandations

L'accusé de réception daté est le geste qui protège le plus. Il fixe le point de départ, évite les discussions sur la date de la demande, et permet de suivre le délai comme une échéance, non comme une intention.

La prolongation est légitime mais mal utilisée. Décidée sans information dans le mois, elle ne produit aucun effet : l'employeur se retrouve hors délai alors qu'il croyait disposer de trois mois. L'information motivée, envoyée en temps utile, est la condition du mécanisme.

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

L'absence de réponse est le manquement le plus simple à sanctionner. Même lorsque la demande paraît excessive ou infondée, il faut répondre dans le mois, motiver et indiquer la possibilité de saisir la CNPD — un silence se plaide toujours contre l'employeur.

Cadre juridique

Référence	Objet
RGPD, article 12, paragraphe 3	Réponse dans le mois, prolongation de deux mois avec information motivée
RGPD, article 12, paragraphe 4	Information en cas d'absence de suite, motifs et voies de recours
RGPD, article 12, paragraphe 5	Demandes manifestement infondées ou excessives
RGPD, article 12, paragraphe 6	Vérification de l'identité du demandeur
RGPD, articles 15 à 22	Droits ouverts aux personnes concernées
RGPD, article 77	Droit d'introduire une réclamation auprès d'une autorité de contrôle

Un mois, prolongeable de deux mois à condition d'informer la personne des motifs dans le mois initial. L'absence de réponse est le manquement le plus simple à établir : même un refus doit être motivé et mentionner la saisine 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.