Que risque l'employeur qui refuse l'accès au dossier ?

Réponse courte

Une réclamation, puis une sanction dont le plafond est le plus élevé du RGPD. Le droit d'accès figure au chapitre III du règlement, et les manquements aux droits des personnes relèvent de l'article 83, paragraphe 5 : **20 millions d'euros ou 4 % du chiffre d'affaires annuel mondial**, le montant le plus élevé étant retenu.

Le salarié dispose d'une voie simple et gratuite : introduire une **réclamation auprès de la CNPD** (article 77), qui peut ouvrir une enquête et exercer les pouvoirs de l'article 58 — dont celui d'ordonner de satisfaire à la demande.

Le silence est plus difficile à défendre que le refus. L'article 12 impose, en cas d'absence de suite, d'informer la personne **dans le mois**, avec les motifs et l'indication des voies de recours : ne rien répondre cumule deux manquements distincts.

Définition

Le **refus** est une réponse motivée : il suppose un fondement, comme l'atteinte aux droits de tiers ou le caractère manifestement excessif de la demande.

L'**absence de réponse** n'est pas un refus. Elle constitue en elle-même un manquement à l'article 12, indépendamment du bien-fondé de la demande initiale.

Conditions d’exercice

Peu de motifs permettent de ne pas communiquer, et aucun ne dispense de répondre.

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

Situation	Réponse possible	Base
Données concernant des tiers	Communication après occultation	RGPD, article 15, paragraphe 4
Demande manifestement infondée ou excessive	Frais raisonnables ou refus motivé	RGPD, article 12, paragraphe 5
Doute sur l'identité du demandeur	Demande d'informations complémentaires	RGPD, article 12, paragraphe 6
Volume important de données	Prolongation de deux mois, annoncée dans le mois	RGPD, article 12, paragraphe 3
Données déjà supprimées	Réponse expliquant la purge et son fondement	RGPD, article 5
Absence de réponse	Aucun fondement	RGPD, article 12, paragraphe 4

Modalités pratiques

Répondre, même imparfaitement, vaut mieux que se taire : c'est le silence qui se sanctionne le plus simplement.

Étape	Marche à suivre
Demande reçue	Accuser réception et ouvrir le délai d'un mois
Difficulté de recherche	Annoncer une prolongation motivée dans le mois
Éléments concernant des tiers	Occulter et l'expliquer dans la réponse
Refus	Le motiver et mentionner la réclamation devant la CNPD
Réponse partielle	Communiquer ce qui peut l'être, sans attendre l'exhaustivité
Traçabilité	Conserver la demande, la réponse et les pièces communiquées

Pratiques et recommandations

Le refus global est la réaction la plus coûteuse. Une réponse partielle, motivée pièce par pièce, se défend ; un refus opposé sans distinction transforme une demande banale en réclamation, et la CNPD apprécie alors l'ensemble du dispositif, pas seulement la demande initiale.

Le contexte de la demande se lit attentivement. Un salarié en conflit qui exerce son droit d'accès prépare souvent un litige : la qualité de la réponse influence la suite bien au-delà de la question des données.

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

La traçabilité protège l'employeur. Conserver la demande, la date, la réponse et la liste des pièces communiquées permet de démontrer le respect du délai — élément que la CNPD vérifie systématiquement lorsqu'elle est saisie.

Cadre juridique

Référence	Objet
RGPD, article 12	Modalités, délais et obligation de répondre même en cas de refus
RGPD, article 15	Droit d'accès et réserve tenant aux droits des tiers
RGPD, article 77	Droit d'introduire une réclamation auprès de l'autorité de contrôle
RGPD, article 58	Pouvoirs correcteurs de l'autorité, dont l'injonction de satisfaire à la demande
RGPD, article 83, paragraphe 5	Amendes jusqu'à 20 millions d'euros ou 4 % du chiffre d'affaires mondial
RGPD, article 5	Principes dont le respect est apprécié à cette occasion

Le manquement aux droits des personnes relève du plafond le plus élevé du RGPD, et le silence constitue un manquement distinct du refus. Répondez dans le mois, même partiellement, en motivant ce qui n'est pas communiqué.

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.