Que se passe-t-il si un salarié modifie lui-même son dossier ?

Réponse courte

Deux conséquences se cumulent, et la première est probatoire. Un document altéré par celui qui s'en prévaut perd toute force : il ne prouve plus ce qu'il énonce mais la volonté unilatérale de son auteur, et le soupçon rejaillit sur l'ensemble de ses productions. Cette règle vaut dans les deux sens, pour le salarié comme pour l'employeur.

La seconde est disciplinaire. L'altération d'un document, ou l'accès non autorisé à un dossier, constitue un fait susceptible d'être reproché — le cas échéant au titre du motif grave, sous réserve du délai d'un mois à compter de la connaissance des faits (L.124-10, paragraphe 6).

Une troisième dimension existe côté employeur : si l'accès a été possible, c'est que les mesures de sécurité étaient insuffisantes. L'article 32 du RGPD impose des mesures adaptées au risque, et la maîtrise des accès en fait partie.

Définition

L'**altération** est la modification du contenu d'un document existant. Elle se distingue de l'**annotation**, licite lorsqu'elle est visiblement postérieure, datée et attribuable.

L'**accès non autorisé** est le fait de consulter ou de modifier des données sans habilitation. Il constitue une violation de sécurité, indépendamment de ce qui a été fait ensuite.

Conditions d’exercice

Les conséquences dépendent de ce qui a été modifié et de la manière dont l'accès a été obtenu.

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

Situation	Conséquence	Base
Document altéré produit en justice	Écarté, crédibilité de l'ensemble atteinte	Appréciation du juge
Altération frauduleuse dans un écrit	Faux et usage de faux	Code pénal
Accès non autorisé aux données	Violation de sécurité à documenter	RGPD, articles 32 et 33
Fait reproché au salarié	Motif grave possible, dans le mois de la connaissance	L.124-10, paragraphe 6
Annotation datée et attribuable	Licite	Traçabilité
Rectification d'une donnée inexacte	Droit du salarié, à exercer auprès de l'employeur	RGPD, article 16

Modalités pratiques

La réaction utile porte autant sur la sécurité que sur le fait lui-même.

Étape	Marche à suivre
Constat	Dater le constat et préserver le fichier natif sans le rouvrir
Comparaison	Rapprocher la version modifiée des copies et sauvegardes
Journalisation	Exploiter les traces d'accès pour établir l'auteur et la date
Sécurité	Corriger l'habilitation qui a permis l'accès
Violation de données	Documenter et, le cas échéant, notifier
Suite disciplinaire	Respecter le délai d'un mois à compter de la connaissance

Pratiques et recommandations

La journalisation est ce qui permet de trancher. Sans traces d'accès, l'employeur ne peut établir ni qui a modifié le document, ni quand : la discussion devient une opposition de déclarations, dont l'issue est incertaine.

La voie légitime doit être rappelée au salarié. L'article 16 du RGPD lui ouvre un droit de rectification des données inexactes, exercé auprès de l'employeur et traité dans le mois : il n'a aucune raison de modifier lui-même une pièce, et cette voie retire tout prétexte.

L'accès non autorisé interroge l'organisation avant le comportement. Un dossier modifiable par la personne qu'il concerne révèle une habilitation mal réglée ; corriger cette cause est plus utile, et plus défendable devant la CNPD, que de sanctionner le seul effet.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.124-10, paragraphe (6) du Code du travail	Délai d'un mois pour invoquer un fait à compter de sa connaissance
RGPD, article 32	Sécurité du traitement, dont la maîtrise des accès
RGPD, articles 33 et 34	Violation de données : documentation et notification
RGPD, article 16	Droit de rectification des données inexactes
Article 1315 du Code civil	Charge de la preuve pesant sur celui qui produit le document
RGPD, article 15	Droit d'accès du salarié à ses données

Un document altéré perd toute force probante et entache les autres productions de son auteur. Rappelez la voie légitime — le droit de rectification de l'article 16 — et corrigez l'habilitation qui a rendu la modification possible.

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.