L'accès aux dossiers du personnel peut-il être réservé au seul dirigeant ?

Réponse courte

Rien ne l'interdit, et c'est même la configuration la plus stricte au regard du principe de minimisation. L'article 32 du RGPD exige des mesures adaptées au risque, et limiter les accès en fait partie : un dirigeant seul habilité satisfait pleinement à cette exigence.

Le problème est ailleurs, et il est pratique. Trois obligations supposent une capacité de réponse rapide, indépendante d'une seule personne : produire les documents à l'ITM **dans les meilleurs délais** (L.614-4), répondre à une demande d'accès **dans le mois** (RGPD, article 15), et remettre les documents dus à un salarié. Une absence prolongée du seul détenteur des accès met l'entreprise en défaut.

S'y ajoute une limite absolue : la restriction ne peut jamais s'opposer au **salarié lui-même**, qui conserve son droit d'accès à ses propres données.

Définition

La **restriction des accès** est une mesure de sécurité. Elle protège les données mais ne dispense d'aucune obligation.

La **continuité** est l'autre face de la sécurité : l'article 32 vise expressément la capacité de rétablir la disponibilité des données, ce qu'une concentration excessive compromet.

Conditions d’exercice

La restriction est licite tant qu'elle n'empêche pas d'exécuter les obligations.

Obligation	Contrainte	Base
Production à l'ITM	Dans les meilleurs délais	L.614-4
Demande d'accès d'un salarié	Réponse dans le mois	RGPD, articles 12 et 15
Documents de fin de contrat	À la demande ou au départ	L.125-5, L.125-6, L.125-7
Registre du temps de travail	Présentation à toute demande	L.211-29
Sécurité des données	Accès limité au nécessaire	RGPD, article 32
Disponibilité	Capacité de rétablir l'accès	RGPD, article 32, paragraphe 1, point c)

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

Modalités pratiques

Une habilitation de secours suffit à concilier restriction et continuité.

Geste	Marche à suivre
Habilitation principale	La limiter aux personnes dont la fonction le justifie
Suppléance	Prévoir une habilitation de secours, nominative et journalisée
Registres	Les rendre accessibles indépendamment des dossiers individuels
Données sensibles	Cloisonner, y compris à l'égard du dirigeant si sa fonction ne l'exige pas
Absence prolongée	Documenter la procédure d'accès en cas d'indisponibilité
Journalisation	Tracer les accès de secours pour en démontrer le caractère exceptionnel

Pratiques et recommandations

La concentration crée un risque de disponibilité que le RGPD vise expressément. L'article 32 mentionne la capacité de rétablir l'accès aux données en cas d'incident : un dispositif dépendant d'une seule personne échoue précisément sur ce point.

Le cloisonnement des registres est la solution la plus simple. Le registre du temps de travail et les pièces de paie n'ont pas la même sensibilité que les dossiers individuels : les rendre accessibles à un cercle plus large ne compromet rien et garantit la réponse aux contrôles.

La restriction ne vaut jamais contre le salarié. Il accède à ses propres données au titre de l'article 15, dans le mois, quelles que soient les habilitations internes — et un refus fondé sur l'organisation des accès n'a aucun fondement.

Cadre juridique

Référence	Objet
RGPD, article 32	Sécurité, maîtrise des accès et capacité de rétablir la disponibilité
RGPD, article 5, paragraphe 1, point c)	Minimisation des données accessibles
RGPD, articles 12 et 15	Droit d'accès du salarié et délai d'un mois
Article L.614-4 du Code du travail	Communication des documents à l'ITM dans les meilleurs délais
Article L.211-29 du Code du travail	Registre présenté à toute demande
Article L.125-6 du Code du travail	Certificat de travail délivré sur demande

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

Restreindre les accès est licite, mais la concentration compromet la disponibilité que le RGPD exige. Prévoyez une habilitation de secours journalisée, et rappelez que le salarié accède toujours à ses propres données.

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.