

Un salarié peut-il obtenir la suppression anticipée de pièces le concernant ?

Réponse courte

Oui pour tout ce qu'aucune obligation ne couvre, et l'échéance que l'employeur s'était fixée ne lui est pas opposable. Une durée annoncée est un **maximum**, non un droit à conserver : si la finalité s'est épuisée plus tôt, la suppression est due.

Deux fondements seulement permettent de refuser. L'**obligation légale** de conservation — les dix ans de l'article 16 du Code de commerce pour les pièces comptables, les registres imposés par le Code du travail — et la **défense d'un droit en justice**, expressément visée par l'article 17, paragraphe 3, point e) du RGPD.

Le refus se motive **pièce par pièce**. Répondre globalement que « ces documents sont conservés dix ans » revient à revendiquer une obligation légale là où il n'y en a pas, et transforme une demande banale en réclamation devant la CNPD.

Définition

La **suppression anticipée** est la demande formée avant l'échéance prévue par la politique de conservation. Elle est recevable : la durée annoncée n'est pas un droit acquis de l'employeur.

La **finalité épuisée** est le critère décisif. Elle s'apprécie pièce par pièce, non par catégorie ni par dossier.

Conditions d'exercice

Le sort de chaque pièce se détermine par ce qui justifierait encore de la conserver.

Pièce	Suppression anticipée	Motif
Pièces comptables et de paie	Refus possible	Article 16 du Code de commerce
Registres du Code du travail	Refus possible	Obligation propre
Dossier concerné par un litige	Refus possible	RGPD, article 17, paragraphe 3, point e)
Avertissement ancien sans suite	Suppression due	Finalité épuisée
Notes d'entretien devenues sans objet	Suppression due	Finalité épuisée
Copie de pièce d'identité sans finalité	Suppression due	RGPD, articles 5 et 6

Modalités pratiques

La réponse se construit par inventaire, dans le délai d'un mois.

Étape	Marche à suivre
Réception	Dater la demande et ouvrir le délai d'un mois
Inventaire	Lister les pièces détenues et rattacher chacune à une finalité
Tri	Supprimer ce qui n'est couvert par aucun fondement
Refus partiel	Motiver pièce par pièce, en visant le texte applicable
Alternative	Proposer la limitation du traitement plutôt que le maintien en accès courant
Traçabilité	Conserver la demande, la réponse et la trace des suppressions

Pratiques et recommandations

Le refus global est la faute la plus coûteuse et la plus fréquente. Il place l'employeur en position de revendiquer une obligation inexistante, et la CNPD apprécie alors l'ensemble du dispositif de conservation, pas seulement la demande initiale.

La limitation du traitement, prévue par l'article 18 du RGPD, offre une issue intermédiaire souvent ignorée. Les données sortent de l'usage courant sans quitter le dossier : la finalité de défense est préservée, et le salarié obtient qu'elles ne soient plus exploitées.

Une demande de suppression anticipée révèle presque toujours l'état réel de la conservation. Y répondre suppose de savoir ce que l'entreprise détient et pourquoi — inventaire que beaucoup découvrent à cette occasion.

Cadre juridique

Référence	Objet
RGPD, article 17	Droit à l'effacement et ses exceptions
RGPD, article 17, paragraphe 3, points b) et e)	Obligation légale et défense d'un droit en justice
RGPD, article 18	Limitation du traitement, alternative à l'effacement
RGPD, article 12	Réponse dans le mois et motivation du refus
Article 16 du Code de commerce	Conservation des pièces comptables pendant dix ans
RGPD, article 5, paragraphe 1, point e)	Limitation de la conservation à la durée nécessaire

La durée annoncée est un maximum, pas un droit à conserver : ce qui n'a plus de finalité se supprime, même avant l'échéance.
Motivez tout refus pièce par pièce, et proposez la limitation du traitement lorsque l'effacement n'est pas 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.