Quels droits le salarié a-t-il sur l'exactitude de son dossier ?

Réponse courte

Le droit d'obtenir la **rectification** des données inexactes, sans avoir à justifier d'un intérêt : l'article 16 du RGPD lui permet également de faire compléter les données incomplètes, y compris par une déclaration complémentaire.

L'employeur doit y répondre dans le **mois** (article 12) et, s'il rectifie, notifier la correction **à chaque destinataire** auquel les données avaient été communiquées — organisme social, prestataire de paie, assureur —, à moins que cela ne se révèle impossible ou ne demande des efforts disproportionnés (article 19).

Une limite tient à l'objet du droit. Il porte sur des **données**, non sur des appréciations : un salarié peut faire corriger une date d'entrée erronée ou une qualification mal reportée, non une évaluation dont il conteste le jugement. Pour celle-ci, la voie est la déclaration complémentaire, qui figure au dossier à côté de l'appréciation.

Définition

La **rectification** corrige une donnée inexacte. La **complétion** ajoute une donnée manquante, éventuellement sous forme de déclaration émanant de la personne concernée.

L'**appréciation** est un jugement de valeur. Elle n'est ni exacte ni inexacte au sens du RGPD, et échappe donc à la rectification proprement dite.

Conditions d’exercice

Le droit s'exerce différemment selon la nature de l'élément contesté.

Élément	Voie ouverte	Base
Date, identité, qualification erronées	Rectification	RGPD, article 16
Donnée incomplète	Complétion, y compris par déclaration complémentaire	RGPD, article 16
Appréciation contestée	Déclaration complémentaire versée au dossier	RGPD, article 16
Donnée sans finalité	Effacement	RGPD, article 17
Contestation en cours d'examen	Limitation du traitement	RGPD, article 18
Données communiquées à des tiers	Notification de la rectification	RGPD, article 19

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

Modalités pratiques

Une rectification se traite comme une demande d'accès : par inventaire, dans le délai.

Étape	Marche à suivre
Réception	Dater la demande et identifier l'élément contesté
Vérification	Rapprocher la donnée des pièces d'origine
Rectification	Corriger sans supprimer l'historique, par une pièce datée
Appréciation	Verser la déclaration complémentaire du salarié
Destinataires	Notifier la correction à ceux qui avaient reçu la donnée
Réponse	Informer le salarié dans le mois, en motivant tout refus

Pratiques et recommandations

La déclaration complémentaire est l'outil le plus utile et le moins employé. Face à une évaluation contestée, elle permet de faire figurer la position du salarié à côté de celle de l'employeur, sans modifier le document d'origine — solution qui satisfait généralement l'intéressé et renforce le caractère contradictoire du dossier.

La notification aux destinataires est régulièrement oubliée. Une donnée corrigée en interne mais restée fausse chez le prestataire de paie ou l'organisme social produit ses effets ailleurs, et l'obligation de l'article 19 vise précisément cette situation.

Une demande de rectification révèle souvent une erreur réelle. La traiter comme une contestation de principe fait perdre l'occasion de corriger une donnée qui produira, tôt ou tard, une conséquence sur un calcul de préavis, d'ancienneté ou d'indemnité.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
RGPD, article 16	Droit de rectification et de complétion, y compris par déclaration complémentaire
RGPD, article 19	Notification de la rectification aux destinataires
RGPD, article 12	Réponse dans le mois et motivation du refus
RGPD, article 18	Limitation du traitement pendant la vérification
RGPD, article 15	Droit d'accès, préalable habituel à la rectification
Article L.121-4 du Code du travail	Mentions du contrat, source de nombreuses données rectifiables

Le droit porte sur les données, non sur les appréciations : celles-ci se contestent par une déclaration complémentaire versée au dossier. Toute rectification doit être notifiée aux destinataires qui avaient reçu la donnée.

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.