Faut-il l'accord des salariés pour dématérialiser leurs dossiers ?

Réponse courte

Non. L'employeur organise librement l'archivage de ses propres documents, et aucun texte ne subordonne le choix du support à l'accord des personnes concernées. Le consentement n'est d'ailleurs pas la base licite adaptée ici : la gestion du dossier repose sur l'exécution du contrat et sur des obligations légales, non sur une adhésion volontaire.

Ce qui est dû, en revanche, c'est l'**information**. L'article 13 du RGPD impose de communiquer les finalités, les destinataires et les durées de conservation, et le registre des traitements doit refléter le nouveau mode de conservation.

Une exception existe : lorsque la dématérialisation change la façon dont les documents sont **remis** au salarié, les conditions de l'article L.121-4 s'appliquent — accès effectif, possibilité d'enregistrer et d'imprimer, justificatif de transmission conservé — et le salarié dépourvu d'équipement doit se voir proposer le papier.

Définition

La **dématérialisation interne** porte sur la conservation par l'employeur. Elle ne concerne que lui.

La **remise dématérialisée** porte sur la transmission au salarié. Elle le concerne directement et obéit à des conditions précises.

Conditions d'exercice

Le régime dépend de ce que la dématérialisation change pour le salarié.

Situation	Accord requis	Base
Archivage interne des dossiers	Non	Organisation de l'employeur
Information sur le traitement	Due, sans accord à recueillir	RGPD, article 13
Remise du contrat par voie électronique	Non, mais conditions à respecter	L.121-4, paragraphe 1er
Salarié sans équipement ni adresse	Remise papier	L.121-4, paragraphe 1er
Destruction des originaux	Certification PSDC	Loi du 25 juillet 2015
Recours à un prestataire	Contrat de sous-traitance	RGPD, article 28

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

Modalités pratiques

Le projet se conduit comme un changement de traitement, avec les formalités correspondantes.

Étape	Marche à suivre
Registre des traitements	Le mettre à jour avant la bascule
Information	Communiquer finalités, destinataires et durées
Sécurité	Adapter les habilitations et la journalisation
Originaux	Ne les détruire qu'après copie certifiée PSDC
Remise au salarié	Vérifier accès, enregistrement, impression et justificatif
Cas particuliers	Prévoir le papier pour les salariés sans équipement

Pratiques et recommandations

Demander un accord là où il n'est pas requis crée un problème inutile. Un salarié qui refuse bloquerait alors une organisation que l'employeur pouvait décider seul, et le refus donnerait à penser que le procédé nécessitait son adhésion.

Le point réellement sensible est la remise, non l'archivage. Les conditions de l'article L.121-4 s'y appliquent, et les difficultés y apparaissent — accès perdu au départ du salarié, absence d'équipement, impossibilité d'imprimer.

La dématérialisation est l'occasion de purger. Numériser des dossiers dont la conservation n'est plus justifiée revient à prolonger un traitement qui aurait dû cesser : le tri précède la bascule, il ne la suit pas.

Cadre juridique

Référence	Objet
RGPD, article 13	Information sur les finalités, les destinataires et les durées
RGPD, article 30	Registre des activités de traitement
RGPD, article 6	Bases de licéité, dont l'exécution du contrat et l'obligation légale
Article L.121-4, paragraphe (1) du Code du travail	Conditions de la remise électronique au salarié
Loi du 25 juillet 2015	Certification PSDC pour la destruction des originaux
RGPD, article 28	Contrat de sous-traitance avec le prestataire

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

Aucun accord n'est requis pour dématérialiser l'archivage : le consentement n'est pas la base licite applicable. L'information l'est, et les conditions de l'article L.121-4 s'imposent dès que la remise au salarié change de support.

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.