Un salarié peut-il exiger la portabilité de ses données RH ?

Réponse courte

Rarement, et beaucoup moins largement que le droit d'accès. L'article **20 du RGPD** ne s'applique qu'à trois conditions cumulatives : les données doivent avoir été **fournies par la personne** elle-même, le traitement doit reposer sur le **consentement** ou sur l'**exécution d'un contrat**, et être effectué par des **moyens automatisés**.

Or la plupart des traitements RH reposent sur une **obligation légale** — paie, déclarations sociales, retenue d'impôt, registres — et échappent par là même à la portabilité. Ce qui repose sur le contrat de travail y entre en revanche : coordonnées, données saisies par le salarié lui-même, éléments qu'il a transmis.

Ce que le texte ne couvre pas non plus, ce sont les données **créées par l'employeur** : évaluations, appréciations, décisions, calculs. Elles restent accessibles au titre de l'article 15, mais ne se transfèrent pas.

Définition

La **portabilité** est le droit de recevoir ses données dans un format structuré, couramment utilisé et lisible par machine, et de les transmettre à un autre responsable du traitement — voire d'obtenir leur transmission directe lorsque c'est techniquement possible.

Le **droit d'accès** est autre chose : il porte sur toutes les données concernant la personne, quelle qu'en soit l'origine ou la base légale.

Conditions d’exercice

Les trois conditions se cumulent : il suffit qu'une seule manque pour que la demande soit hors champ.

Élément	Portabilité	Motif
Coordonnées et données saisies par le salarié	Oui	Fournies par lui, base contractuelle
Décomptes de salaire et déclarations sociales	Non	Obligation légale
Registre du temps de travail	Non	Obligation légale
Évaluations, appréciations, notes internes	Non	Créées par l'employeur
Données issues d'un dispositif de surveillance	Non	Ni fournies, ni contractuelles
Archives papier non automatisées	Non	Absence de traitement automatisé

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

Modalités pratiques

Une demande de portabilité se traite comme une demande d'accès quant aux délais, mais pas quant au périmètre.

Geste	Marche à suivre
Qualification	Déterminer la base légale de chaque traitement visé
Délai	Répondre dans le mois, prolongeable de deux mois motivés
Format	Fichier structuré et lisible par machine, non une impression
Transmission directe	L'assurer si elle est techniquement possible
Refus partiel	Le motiver poste par poste, avec les voies de recours
Droits des tiers	Écarter les données concernant d'autres personnes

Pratiques et recommandations

La confusion avec le droit d'accès est quasi systématique, y compris dans les demandes elles-mêmes. Traiter une demande de portabilité comme un accès conduit à livrer bien plus que le texte n'exige ; l'inverse conduit à refuser ce qui était dû. La qualification se fait au vu du registre des traitements, base légale par base légale.

Le format est le point sur lequel les réponses achoppent. Un PDF n'est pas lisible par machine au sens de l'article 20 : un fichier structuré est attendu, et l'employeur qui n'en produit aucun s'expose au même reproche que s'il n'avait pas répondu.

Un refus se motive. Répondre que « ces données ne sont pas portables » sans dire pourquoi, ni indiquer la possibilité de saisir la CNPD, transforme une réponse fondée en manquement de procédure.

Cadre juridique

Référence	Objet
RGPD, article 20, paragraphe 1	Conditions cumulatives de la portabilité et format structuré lisible par machine
RGPD, article 20, paragraphe 2	Transmission directe entre responsables lorsqu'elle est techniquement possible
RGPD, article 20, paragraphe 4	Le droit ne peut porter atteinte aux droits et libertés de tiers
RGPD, article 15	Droit d'accès, de portée bien plus large
RGPD, article 12	Délai d'un mois, prolongation motivée, information sur les voies de recours
Article L.125-7 du Code du travail	Décompte de salaire, traitement fondé sur une obligation légale

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

La portabilité suppose des données fournies par le salarié, traitées sur la base du contrat ou du consentement, et automatisées : la paie et les registres en sortent par la porte de l'obligation légale. Un refus se motive poste par poste, avec l'indication des voies de recours.

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.