

Quels sont les droits d'un salarié concernant ses données personnelles ?

Réponse courte

Tout salarié dispose de **six droits fondamentaux** sur ses données personnelles, garantis par les **articles 15 à 22 du RGPD** et la loi du 1er août 2018 : le **droit d'accès**, le **droit de rectification**, le **droit à l'effacement**, le **droit à la limitation** du traitement, le **droit d'opposition** et le **droit à la portabilité**.

Ces droits s'exercent par simple **demande écrite** adressée à l'employeur ou au **DPO**, sans justification particulière. L'employeur dispose d'un **délai d'un mois** pour répondre, prolongeable de deux mois en cas de complexité. Le salarié dispose également du droit de **ne pas faire l'objet** d'une décision entièrement automatisée produisant des effets juridiques, et du droit d'introduire une **réclamation auprès de la CNPD**.

Définition

Les **droits des personnes concernées** forment le socle de la protection des données personnelles. Dans le contexte du travail, ils s'appliquent à l'ensemble des données collectées par l'employeur : dossier RH, paie, évaluations, santé, absences, données de connexion, images de vidéosurveillance. Ces droits sont **imprescriptibles** et peuvent être exercés à tout moment de la relation de travail et après son terme.

Questions fréquentes

Comment exercer ses droits RGPD au travail ?

Les droits s'exercent par simple demande écrite adressée à l'employeur ou au DPO, sans justification particulière. L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour répondre, prolongeable de deux mois en cas de complexité (article 12 RGPD).

Le salarié peut-il refuser une décision automatisée ?

Oui, l'article 22 du RGPD garantit au salarié le droit de ne pas faire l'objet d'une décision exclusivement automatisée produisant des effets juridiques. Ce droit s'applique notamment aux décisions RH fondées uniquement sur des algorithmes ou de l'IA.

Les droits RGPD s'éteignent-ils après le départ du salarié ?

Non, ces droits sont imprescriptibles et peuvent être exercés à tout moment de la relation de travail et après son terme. Un ancien salarié peut donc exercer son droit d'accès ou de rectification sur ses données conservées par l'employeur.

Qu'est-ce que le droit à la portabilité des données ?

Le droit à la portabilité (article 20 RGPD) permet au salarié de recevoir ses données dans un format structuré, couramment utilisé et lisible par machine. Il peut aussi demander leur transmission directe à un autre responsable de traitement.

Que faire si l'employeur ne répond pas à une demande de droits ?

Le salarié peut introduire une réclamation auprès de la CNPD. Le non-respect des droits des personnes expose l'employeur à une amende administrative pouvant atteindre 20 millions d'euros ou 4 % du chiffre d'affaires mondial.

Quel est le délai de réponse à une demande RGPD ?

L'employeur dispose d'un délai d'un mois à compter de la réception de la demande, prolongeable de deux mois supplémentaires en cas de complexité ou de nombre élevé de demandes, conformément à l'article 12 du RGPD.

Quels sont les droits d'un salarié sur ses données personnelles ?

Tout salarié dispose de six droits fondamentaux garantis par les articles 15 à 22 du RGPD : droit d'accès, de rectification, à l'effacement, à la limitation du traitement, d'opposition et à la portabilité, complétés par le droit de réclamation à la CNPD.

Conditions d'exercice

Les articles 15 à 22 du RGPD garantissent sept droits au salarié : accès, rectification, effacement, limitation, opposition, portabilité et refus d'une décision exclusivement automatisée, chacun assorti d'exceptions strictes (obligation légale, droits des tiers, secret des affaires).

Droit	Portée et limites
Accès (art. 15)	Obtenir copie des données et informations sur le traitement
Rectification (art. 16)	Corriger les données inexactes ou incomplètes
Effacement (art. 17)	Supprimer les données, sauf obligation légale de conservation
Limitation (art. 18)	Geler temporairement le traitement
Opposition (art. 21)	S'opposer aux traitements fondés sur l'intérêt légitime
Portabilité (art. 20)	Recevoir les données dans un format structuré
Décision automatisée (art. 22)	Refuser une décision exclusivement automatisée

Modalités pratiques

La procédure interne couvre sept étapes : réception écrite de la demande, vérification d'identité, accusé de réception, analyse, réponse motivée dans le délai d'un mois (prolongeable à trois, art. 12 RGPD), transmission des données et information sur le droit de réclamation à la CNPD.

Étape	Détail
Demande écrite	Courrier, email ou formulaire adressé à l'employeur ou au DPO
Vérification d'identité	Contrôle raisonnable sans collecte excessive
Accusé de réception	Enregistrement de la demande dans un registre
Analyse	Examen des bases de conservation et des exceptions
Réponse motivée	Dans le délai d'un mois, prolongeable à trois en cas de complexité
Transmission	Remise des données ou motivation du refus
Recours	Information sur le droit de réclamation à la CNPD

Pratiques et recommandations

Mettre en place une procédure interne formalisée pour traiter les demandes dans le délai légal, avec un point de contact unique (DPO ou RH).

Inform les salariés de leurs droits dans la notice RGPD remise à l'embauche, en précisant la procédure de demande et le délai de réponse.

Former les équipes RH à identifier rapidement les demandes des salariés et à les transmettre au service compétent sans délai.

Documenter chaque demande, la réponse apportée et les éventuels refus motivés, pour démontrer la conformité en cas de contrôle de la CNPD.

Tenir un registre des demandes d'exercice des droits pour assurer la traçabilité et démontrer le principe d'accountability.

Cadre juridique

Le cadre juridique des droits des personnes repose sur le RGPD et la loi luxembourgeoise.

Référence	Objet
Art. 12 RGPD	Modalités d'exercice et délais de réponse
Art. 15 RGPD	Droit d'accès
Art. 16 RGPD	Droit de rectification
Art. 17 RGPD	Droit à l'effacement
Art. 18 RGPD	Droit à la limitation
Art. 20 RGPD	Droit à la portabilité
Art. 21 RGPD	Droit d'opposition
Art. 22 RGPD	Décision automatisée et profilage
Loi du 1er août 2018	Régime général au Luxembourg

Le non-respect des droits des personnes expose l'employeur à une **amende administrative** pouvant atteindre **20 millions d'euros** ou **4 % du chiffre d'affaires mondial**. La procédure interne doit être claire, documentée et respecter rigoureusement les délais.

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.