

Une holding peut-elle accéder aux données RH de ses filiales ?

Réponse courte

Pas librement. Le RGPD ne reconnaît pas la holding et la filiale comme une **entité unique**. Chaque société est un **responsable de traitement autonome**, et l'accès aux données RH d'une filiale par sa holding constitue une **communication** soumise aux principes du règlement.

L'accès n'est possible que si la holding peut invoquer une **base légale** valable (intérêt légitime, obligation légale, contrat). Le **principe de minimisation** impose de limiter l'accès aux données réellement nécessaires (ex. consolidation comptable, reporting global) et d'**anonymiser** ou pseudonymiser ce qui peut l'être. Les salariés des filiales doivent être **informés** du transfert.

Définition

Une **holding** est une société dont l'objet est principalement la détention de participations dans d'autres sociétés. Elle n'a pas en principe de salariés dans les filiales et ne dispose pas d'un titre juridique automatique pour accéder à leurs données RH.

Au regard du RGPD, l'accès de la holding aux données des filiales constitue un **traitement** à part entière, qui doit reposer sur l'une des bases légales de l'article 6 et respecter les principes de **finalité**, **minimisation** et **transparence**.

Conditions d'exercice

La holding doit justifier d'une base légale au sens de l'article 6 RGPD (intérêt légitime, obligation légale), d'une finalité limitée (reporting, audit), de la minimisation par agrégation, d'une notice salariés et d'un contrat intra-groupe écrit.

Condition	Détail
Base légale	Intérêt légitime ou obligation légale (consolidation)
Finalité	Précise et limitée (reporting, audit, gouvernance)
Minimisation	Données agrégées ou pseudonymisées dès que possible
Information	Notice salariés mentionnant la holding comme destinataire
Contrat intra-groupe	Encadrement écrit entre holding et filiale
Sécurité	Accès restreint et journalisé

Modalités pratiques

Une politique de groupe fixe les flux, les données sont agrégées pour le reporting financier, un contrat intra-groupe précise les finalités, la notice salariés mentionne la holding comme destinataire et chaque flux est inscrit au registre des traitements.

Étape	Détail
Politique de groupe	Document encadrant les flux entre holding et filiales
Anonymisation	Données agrégées pour le reporting financier
Contrat	Accord intra-groupe précisant les finalités
Notice salariés	Mention de la holding parmi les destinataires
Registre	Inscription du flux dans chaque société
DPO commun	Coordination par un DPO de groupe le cas échéant

Pratiques et recommandations

Privilégier les données **agrégées** ou **anonymisées** pour le reporting de la holding : la plupart des besoins de gouvernance ne nécessitent pas de données individuelles.

Formaliser par contrat intra-groupe les modalités d'accès : finalités, données concernées, durée, sécurité.

Limiter l'accès aux seules personnes habilitées au sein de la holding et journaliser les consultations.

Informer les salariés des filiales, via la notice RGPD, de la communication possible de leurs données à la société mère.

Consulter la délégation du personnel de chaque filiale lorsque le partage modifie les conditions de surveillance ou d'accès aux données, conformément à l'article [L.261-1](#) du Code du travail.

Cadre juridique

L'accès intra-groupe est encadré par plusieurs textes.

Référence	Objet
Art. 4 RGPD	Définition du responsable de traitement
Art. 6 RGPD	Bases légales (intérêt légitime, obligation légale)
Art. 26 RGPD	Responsables conjoints du traitement
Art. 13 RGPD	Information de la personne concernée
Art. <u>L.261-1</u> Code du travail	Surveillance des salariés et protection des données
Loi du 1er août 2018	Régime général au Luxembourg

L'appartenance à un groupe ne crée **aucun droit automatique** d'accès aux données des filiales. Chaque flux doit être justifié par une base légale précise et documenté pour répondre à un éventuel contrôle de la **CNPD**.

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.