



HEBDO

L'EMPLOYEUR DOIT IL FOURNIR L'ENSEMBLE DES DONNÉES PERSONNELLES D'UN SALARIÉ QUI ONT ÉTÉ COLLECTÉES, SI CE DERNIER LE DEMANDE ?

Chaque semaine, L'appel expert, service de renseignement juridique par téléphone du groupe Lefebvre Sarrut, répond à une question pratique que se posent les services RH.

Le salarié peut-il demander à son employeur l'accès à ses données personnelles ?

L'article 15 du [Règlement général sur la protection des données \(RGPD\) du 27 avril 2016](#) prévoit un droit d'accès aux données personnelles, qui vaut également pour les salariés. L'employeur ne peut donc pas refuser de fournir ces informations. Pour ce faire, il dispose d'un mois pour accéder à la demande du salarié, avec la possibilité de prolonger ce délai d'un mois supplémentaire.

► L'EMPLOYEUR POURRA DEMANDER AU REQUERANT UNE COPIE DE SA CARTE NATIONALE D'IDENTITE POUR S'ASSURER DE SON IDENTITE (SI C'EST UN ANCIEN SALARIE PAR EXEMPLE).

Quelles sont les informations auxquelles le salarié peut accéder ?

Comme toute personne, le salarié "a le droit d'obtenir du responsable du traitement la confirmation que des données à caractère personnel la concernant sont ou ne sont pas traitées et, lorsqu'elles le sont, l'accès aux dites données à caractère personnel ainsi que les informations suivantes :

- a) les finalités du traitement ;
- b) les catégories de données à caractère personnel concernées ;
- c) les destinataires ou catégories de destinataires auxquels les données à caractère personnel ont été ou seront communiquées, en particulier les destinataires qui sont établis dans des pays tiers ou les organisations internationales ;
- d) lorsque cela est possible, la durée de conservation des données à caractère personnel envisagée ou, lorsque ce n'est pas possible, les critères utilisés pour déterminer cette durée ;
- e) l'existence du droit de demander au responsable du traitement la rectification ou l'effacement de données à caractère personnel, ou une limitation du traitement des données à caractère personnel relatives à la personne concernée, ou du droit de s'opposer à ce traitement ;

- f) le droit d'introduire une réclamation auprès d'une autorité de contrôle ;
- g) lorsque les données à caractère personnel ne sont pas collectées auprès de la personne concernée, toute information disponible quant à leur source ;
- h) l'existence d'une prise de décision automatisée, y compris un profilage, visée à l'article 22, paragraphes 1 et 4, et, au moins en pareils cas, des informations utiles concernant la logique sous-jacente, ainsi que l'importance et les conséquences prévues de ce traitement pour la personne concernée".

Quelles sont les modalités de cette transmission ?

L'employeur doit fournir les "données personnelles" demandées, pas nécessairement les documents eux-mêmes comportant ces informations. Toutefois, la Cnil, [dans une information du 5 janvier 2022](#), a précisé "qu'il n'est pas interdit à l'employeur de communiquer les documents contenant les données plutôt que les seules données, si rien n'y fait obstacle et si c'est plus pratique".

Si la transmission de ces données est gratuite, l'employeur peut toutefois demander "le paiement de frais raisonnables basés sur les coûts administratifs pour toute copie supplémentaire demandée par la personne concernée" (article 15 du RGPD).

Lorsque la personne effectue sa demande par voie électronique, "les informations sont fournies sous une forme électronique d'usage courant, à moins que la personne concernée ne demande qu'il en soit autrement" (par exemple, sur une clef USB).

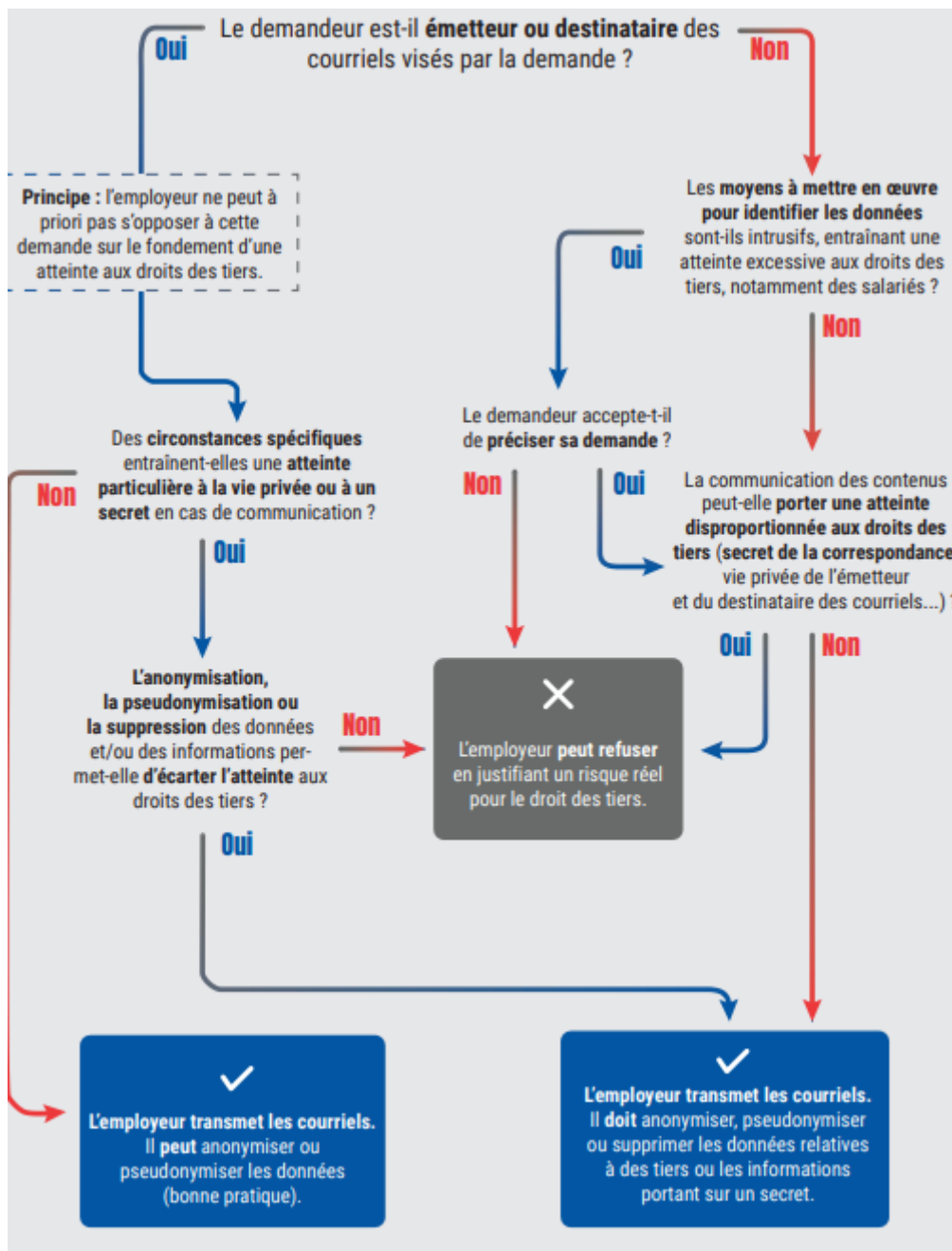
L'employeur est-il tenu de fournir l'ensemble des données personnelles demandées ?

Le droit d'accès ne peut pas se faire au détriment du droit de tiers. La [Cnil](#) indique que l'employeur "doit permettre un accès aux seules données dont la communication ne porte pas une atteinte disproportionnée aux droits d'autrui, sans toutefois refuser de satisfaire à la demande de manière générale".

Cette demande suppose donc un travail important de la part des services RH afin d'opérer un tri entre les informations qu'il doit fournir au salarié et les autres. Ils doivent examiner l'ensemble des traitements de données liés à ce salarié : au moment de son recrutement, au cours de sa carrière dans l'entreprise, celles liées à sa rémunération, les informations recueillies lors des entretiens d'évaluation ou d'une procédure disciplinaire par exemple et, lors de la rupture du contrat de travail, les données liées à son départ.

Le salarié peut également demander copies des courriers professionnels dont il est le destinataire ou l'expéditeur, ou bien encore de ceux dans lesquels il est mentionné (avec toujours cette limite de ne pas porter atteinte aux droits de tiers).

La [Cnil](#) donne un certain nombre de recommandations lorsque les informations demandées sont des courriers (cf. schéma ci-dessous).



Quels sont les autres droits du salarié en matière d'accès aux données personnelles ?

Le salarié peut également :

- demander à l'employeur de rectifier des données inexactes ;
- s'opposer à certains traitement de données (quand ce traitement n'est lui-même pas obligatoire pour l'employeur) ;
- d'effacer les données personnelles le concernant détenues par l'entreprise lorsqu'il quitte l'entreprise (dans la limite des obligations légales de conservations de données pendant une durée donnée).

Florence Mehrez

<https://www.actuel-rh.fr/content/l'employeur-doit-il-fournir-l'ensemble-des-donnees-personnelles-dun-salarie-qui-ont-ete>