

Ressources humaines

EST-CE QUE JE PEUX DEMANDER À MON EMPLOYEUR À AVOIR ACCÈS AUX INFORMATIONS CONTENUES DANS MON DOSSIER RH ?

Oui.

Conformément à l'article 12 de la Loi n° 1.565 du 3 décembre 2024, **toute personne physique** qui en fait la demande a le droit d'obtenir la confirmation que des données **la concernant** sont collectées et traitées et peut obtenir **communication desdites** données.

Un salarié peut donc s'adresser à son employeur pour accéder aux informations le concernant détenues par le Service des Ressources Humaines.

Ce droit d'accès est toutefois limité par le **respect du droit des tiers**. Une personne ne peut ainsi avoir **accès qu'aux seules données la concernant** et ne pourra obtenir les informations détenues sur un collègue de travail.

Le droit d'accès ne peut pas porter non plus atteinte au **secret des affaires** ou à la **propriété intellectuelle**.

Pour en savoir plus :

- fiche pratique [**Droit des personnes concernées sur leurs données personnelles**](#)

EST-CE QUE MON EMPLOYEUR PEUT ME DEMANDER DES DÉTAILS SUR MON ÉTAT DE SANTÉ ?

Non, cette information fait partie des « **données sensibles** », définies à l'article 2 de la Loi n° 1.565 du 3 décembre 2024 comme les données à caractère personnel qui révèlent, **directement ou indirectement**, des opinions ou des appartenances politiques, les origines raciales ou les origines ethniques, les convictions religieuses, philosophiques ou l'appartenance syndicale, ou encore des données génétiques, des données biométriques aux fins d'identifier une personne physique de manière unique ou des données concernant la santé, la vie sexuelle ou l'orientation sexuelle d'une personne physique.

La collecte et le traitement de ces données sont, sauf exceptions, **interdits** et constituent une **infraction pénale**.

Uniquement dans le cadre de la médecine du travail votre employeur sera avisé si vous êtes **apte à votre poste de travail, apte avec des restrictions ou inapte**.

Par ailleurs, en cas d'arrêt maladie, il n'aura pas connaissance du motif.

EST-CE QUE JE PEUX REFUSER QUE MA PHOTOGRAPHIE SOIT DANS LE TROMBINOSCOPE DE MON ENTREPRISE ?

Oui, toute personne a un droit absolu sur son image et l'utilisation qui peut en être faite.

Ainsi, dès lors que la publication de la photo d'un employé n'entre pas dans le cadre des obligations de l'entreprise en matière de gestion administrative des salariés (trombinoscope, annuaire interne, réseaux sociaux, etc.), l'employeur doit obtenir préalablement à la diffusion **le consentement exprès de la personne concernée** quant à l'utilisation de sa photographie

EST-CE QUE MON EMPLOYEUR PEUT DEMANDER UN RELEVÉ DÉTAILLÉ DES APPELS QUE J'AI PASSÉS À PARTIR DE MON TÉLÉPHONE PROFESSIONNEL ?

Oui, un employeur peut demander un relevé détaillé comprenant l'intégralité des numéros appelés mais **uniquement dans deux cas précis** :

- lorsqu'il réclame à l'employé le remboursement des dépenses liées à l'utilisation à titre privé du service de téléphonie fixe ou mobile de l'entreprise, **dès lors que l'employé conteste ledit montant** ;
- lorsqu'il constate une **utilisation manifestement abusive** du service de téléphonie fixe ou mobile par l'employé **au regard de l'utilisation moyenne constatée** pour ce type de service au sein de l'entreprise, sous réserve que le relevé téléphonique soit **établi contradictoirement avec l'employé**.

En effet, l'émission d'un tel relevé téléphonique ne doit pas permettre la surveillance des correspondants nominativement identifiés appelés par l'employé, **au-delà de la simple constatation de la nature privée de la communication**.

Hors ces deux cas, **les quatre derniers chiffres du numéro appelé doivent être occultés** lors de l'émission de relevés détaillés.