

RGPD

La CNIL sanctionne une entreprise n'appliquant pas le droit à l'oubli.





Le 21 juillet 2026, la CNIL a infligé une amende de 300 000 euros à la société EXTIA.

Pas pour une fuite de données. Pas pour une cyberattaque. Pour ne pas avoir traité les demandes d'effacement de ses candidats – et pour ne pas les en avoir informés.

Sur les 265 demandes d'effacement reçues en 2024, plus des trois quarts n'avaient pas été traitées ou ne l'avaient pas été de manière satisfaisante. **166 personnes** n'ont jamais reçu la moindre réponse. **27 autres** ont attendu plusieurs mois, alors que la loi impose un délai d'un mois.

Ce n'est pas un cas isolé. Cette décision s'inscrit dans une action coordonnée européenne sur le droit à l'effacement, lancée à l'initiative du Comité européen de la protection des données. D'autres contrôles sont en cours.

CONTRÔLE D'AVRIL 2025 · CE QUI A ÉTÉ CONSTATÉ

Les manquements sanctionnés

Manquement #1 – Des demandes simplement ignorées (Articles 12 et 17 du RGPD)

12 demandes d'effacement n'ont pas été traitées. Aucune suppression, aucune réponse. Les personnes concernées ont continué à figurer dans les fichiers d'EXTIA sans le savoir. La société a finalement supprimé les données et informé les personnes en cours de procédure, mais **trop tard pour éviter la sanction**.

Manquement #2 – Des personnes tenues dans l'ignorance (Article 12 du RGPD)

166 personnes ayant demandé l'effacement de leurs données n'ont **jamais été informées** du sort réservé à leur demande. 27 autres ont reçu une réponse avec plusieurs mois de retard. La position de la CNIL est sans ambiguïté : la suppression automatique des données ne dispense pas d'informer les personnes concernées. L'obligation d'information est indépendante et elle est inconditionnelle.

Des violations banales, une facture lourde

Une accumulation, pas une faute extraordinaire

EXTIA n'a pas commis de faute extraordinaire. Elle a laissé s'accumuler des demandes sans procédure, sans suivi, sans communication. Ce type de manquement est courant. La CNIL l'a dans sa ligne de mire et elle a sévi. **Circonstance aggravante retenue** : EXTIA avait déjà été rappelée à ses obligations à deux reprises. La récidive a pesé lourd dans le calcul de la sanction.

L'angle mort : vos candidats sont aussi des personnes concernées

Le réflexe naturel est de penser aux clients, aux salariés. Les candidats, eux, sont souvent oubliés des procédures RGPD, alors que leurs données (CV, formulaires, historiques d'entretiens) sont collectées en masse et conservées parfois indéfiniment. **Leurs droits s'appliquent pleinement. Leurs demandes d'effacement aussi.**



Ce que vous devez faire

01 – Auditer votre dispositif de réception des demandes

Disposez-vous d'un canal identifié pour recevoir les demandes d'effacement ? D'un registre de suivi ? D'une procédure interne formalisée ? Si l'une de ces réponses est non, c'est votre **priorité numéro un**.

02 – Systématiser la réponse même quand la suppression est automatique

La suppression ne suffit pas. Chaque demande doit faire l'objet d'une réponse formelle, dans le délai légal d'un mois. Même si la suppression a déjà eu lieu. Même si la demande vous semble infondée. **L'information est une obligation distincte.**

03 – Intégrer les candidats dans vos procédures

Revoyez votre politique de conservation et d'effacement des données de recrutement. Définissez des durées de conservation claires, une procédure de traitement des demandes, et assurez-vous que les demandes remontent aux bonnes personnes, y compris celles des candidats non retenus depuis plusieurs années.

04 – Documenter vos actions correctives

Si vous avez déjà reçu des alertes ou des demandes sans y avoir répondu correctement, agissez maintenant et documentez. La CNIL tient compte des mesures prises en cours de procédure. **Mais elle tient aussi compte de l'historique.**

On regarde votre gestion des droits avec vous ?

Audit de vos procédures droits des personnes

État des lieux complet de votre gestion des demandes : canaux de réception, délais de traitement, qualité des réponses, documentation existante. Identification des risques prioritaires.

Mise en conformité opérationnelle

Rédaction de vos procédures internes, modèles de réponse aux demandes, politique de conservation et d'effacement adaptée à vos activités – candidats, clients, salariés.

Formation de vos équipes

Sensibilisation des RH, équipes recrutement et DPO aux obligations liées aux droits des personnes, avec focus sur les situations à risque.

👉 Prenez 30 minutes pour en parler : contact@troispointquatorze.fr





Membre du réseau GOJI avocats : www.goji-avocats.fr

Où nous écrire : contact@troispointquatorze.fr

Où voir le détail de nos offres : <https://www.troispointquatorze.fr>

TROIS
(●)
QUATORZE

Sources : CNIL – Délibération de la formation restreinte n° SAN-2026-010 du 21 juillet 2026 concernant la société EXTIA. Ce document est une synthèse opérationnelle et ne constitue pas un avis juridique.

Communication de TROIS (point) QUATORZE avocats – confidentiel – septembre 2026