

**Chambre sociale – Cass. soc., 18 juin 2025,
n° 23-19.022**

MOTS CLEFS : RGPD - Courriels de messagerie professionnelle - Licenciement - Droit d'accès - Contrat de travail - Rupture - Données à caractère personnel - Manquement

Alors que le droit du travail est de plus en plus confronté à l'articulation entre pouvoir de l'employeur et protection des données personnelles des salariés à l'ère du Règlement (UE) du 27 avril 2016 (RGPD), la Cour de cassation, par le présent arrêt, reconnaît la possibilité pour un salarié d'accéder à ses courriels professionnels au titre de son droit d'accès à ses données personnelles. Il s'agit alors de se demander si cette décision marque une volonté de la Haute juridiction de renforcer la portée du RGPD dans les relations de travail ou s'il s'agit d'un arrêt d'espèce rendu en raison du particularisme des faits.

FAITS : En l'espèce, un salarié est engagé en qualité de directeur du développement par une société puis occupe des fonctions de directeur associé. Mais après un entretien préalable assorti d'une mise à pied à titre conservatoire, ce dernier est licencié pour faute en raison de propos sexistes.

PROCÉDURE : Le salarié décide de saisir la juridiction prud'homale qui rejette une partie de ses demandes. Il interjette appel. La cour d'appel de Paris retient que l'employeur n'a pas apporté la preuve de la transmission de l'intégralité des documents sollicités par le salarié (notamment les courriels) et le condamne ainsi à verser des dommages-intérêts pour non-respect de son droit d'accès aux données personnelles.

L'employeur forme alors un pourvoi en cassation contre cet arrêt soutenant qu'au sens du RGPD, les courriels émis ou reçus par un salarié dans l'exercice de ses fonctions ne peuvent constituer une donnée à caractère personnel et que le droit d'accès aux données personnelles ne donne pas automatiquement accès aux documents qui les contiennent. La Cour de cassation est appelée à statuer le 18 juin 2025 afin de trancher entre le droit d'accès du salarié à ses données personnelles et les limites que l'employeur peut légalement lui opposer.

PROBLÈME DE DROIT : Un salarié peut-il, sur le fondement du RGPD, obtenir de son employeur le droit d'accéder à ses courriels professionnels en tant que données à caractère personnel ?

SOLUTION : La Cour de cassation rejette le pourvoi de l'employeur estimant que les courriels émis ou reçus par un salarié via sa messagerie professionnelle constituent bien des données à caractère personnel au sens du RGPD. Elle ajoute également que le salarié a le droit d'accéder à ces courriels. L'employeur a donc le devoir de lui fournir à la fois les métadonnées et le contenu de ces courriels à moins que cette communication implique la divulgation d'éléments pouvant porter atteinte aux droits et libertés d'autrui.

La Haute juridiction confirme ainsi la décision d'appel qui avait estimé que l'absence de communication de ces courriels et le manque de justification à cette absence étaient fautifs, causant à l'intéressé un préjudice.

SOURCES :

- Cour de cassation, chambre sociale, 18 juin 2025, n° 23-19.022
- « Les courriels professionnels constituent-ils des données personnelles ? », Village-justice.com, 8 juillet 2025

NOTE :

Les données à caractère personnel, définies par l'article 4 du RGPD, regroupent toute information permettant d'identifier directement ou indirectement une personne physique et constituent un outil essentiel de protection de la vie privée. Le droit d'accès de la personne concernée est consacré par l'article 15 du RGPD et permet, quant à lui, d'obtenir la communication de ces données personnelles sans pour autant conférer un droit d'accès aux documents qui les contiennent. Ainsi, il est parfois délicat de concilier ce droit avec les obligations de l'employeur. Dans ce contexte, l'arrêt de la Cour de cassation du 18 juin 2025 démontre la volonté de la Haute juridiction de préciser l'étendue de ce droit en milieu professionnel.

Une décision articulant obligations de l'employeur et protections des données personnelles du salarié

En l'espèce, un directeur associé, engagé par une société pendant plusieurs années, est licencié pour avoir tenu des propos sexistes après réalisation d'une enquête interne. Contestant la validité de son licenciement, le salarié saisit le conseil de prud'hommes pour violation de son droit d'accès à ses données personnelles. En effet, l'employeur n'avait pas répondu à sa demande de communication de courriels reçus et émis depuis sa messagerie professionnelle. Pour le salarié, ces courriels constituent des données à caractère personnel au sens de l'article 4 du RGPD. Le refus de les lui communiquer porte donc atteinte à son droit d'accès garanti par l'article 15 du même règlement.

La cour d'appel de Paris accueille favorablement les demandes du salarié et constate que l'employeur n'a pas transmis tous les documents demandés, notamment les courriels. Elle condamne donc ce dernier à verser des dommages-intérêts pour violation du droit d'accès aux données personnelles et juge le licenciement sans cause réelle et sérieuse.

L'employeur forme alors un pourvoi en cassation et fait grief à l'arrêt d'appel estimant que « *ne peuvent pas constituer une donnée à caractère personnel les courriels émis ou reçus par un salarié dans l'exercice de ses fonctions* » et que le droit d'accès aux données personnelles « *n'emporte pas un droit d'accès aux documents contenant ces données personnelles* ».

Mais dans cet arrêt du 18 juin 2025, la Cour de cassation affirme que les courriels professionnels sont des données à caractère personnel. Elle fonde notamment sa motivation sur le point (1) de l'article 4 et sur l'article 15, §§ 3 et 4 du RGPD. L'employeur n'ayant pas communiqué les courriels demandés ni justifié ce refus, la cour d'appel de Paris a donc pu légitimement en déduire un manquement et allouer des dommages-intérêts au salarié. Ainsi, la Cour de cassation rejette le pourvoi et condamne la société aux dépens.

Une décision favorable à un renforcement du droit d'accès aux données personnelles du salarié

L'obtention des courriels émis ou reçus par un salarié via sa messagerie électronique professionnelle sont déterminants dans un contentieux. La Cour de cassation, dans un arrêt en date du 9 septembre 2020, avait ainsi estimé que des messages insultants échangés entre salariés via une messagerie professionnelle fournie par l'employeur constituaient des preuves valables à condition de respecter les règles de loyauté.

Par le présent arrêt, la Cour consacre la messagerie professionnelle comme une donnée à caractère personnel. Elle affirme que le salarié licencié peut en demander l'accès afin de préparer sa défense dans le cadre d'un litige. Toutefois, ces éléments dont la communication est demandée ne doivent pas être de nature à porter atteinte aux droits et libertés d'autrui. Il s'agit d'un principe essentiel que la Cour a déjà pu rappeler notamment dans une décision du 12 novembre 2020 où elle souligne que la production de messages personnels sans nécessité probatoire constitue une atteinte à la vie privée.

Dans l'arrêt du 18 juin 2025, le raisonnement de la Haute juridiction s'aligne à celui de la cour d'appel qui avait relevé que la société s'était bornée à transmettre au salarié « *divers documents (...) mais ne justifiait pas avoir communiqué ni les métadonnées ni le contenu des courriels émis ou reçus par lui, et n'invoquait aucun motif pour expliquer cette abstention* ». Les juges d'appel en ont donc légitimement déduit que cette abstention, cette « *recherche prétendument omise* » était fautive. La Cour de cassation reprendra cette analyse en concluant à une violation du droit d'accès prévu à l'article 15 du RGPD.

Soulignons également que dans un arrêt du 27 février 2025 (RG 24/02772), la Cour d'appel de Rennes avait affirmé que les messages envoyés et reçus de la messagerie professionnelle d'un salarié constituaient une « *donnée personnelle* ». L'arrêt étudié offre à ce principe une consécration par la Cour de cassation.

Mais la Cour ne se limite pas uniquement à suivre la jurisprudence antérieure. Elle veille également à respecter les recommandations de la CNIL qui indique que : « *Lorsqu'une personne concernée souhaite exercer son droit d'accès à des courriels, l'employeur doit fournir tant les métadonnées (horodatage, destinataires...) que le contenu des courriels* ». La logique des juges de cassation s'applique aussi à respecter l'article 6 de la Convention européenne des droits de l'homme qui consacre le droit à un procès équitable entraînant l'accès aux preuves utiles détenues par l'autre partie, y compris issues de moyens professionnels.

S'inscrivant dans un cadre favorable à un renforcement du droit d'accès aux données personnelles du salarié, cette décision confirme que le refus injustifié de l'employeur à communiquer ces données peut entraîner une condamnation pour violation du RGPD.

Marie Tinard
Master 2 Droit des communications
électroniques
AIX-MARSEILLE UNIVERSITÉ

ARRÊT :

18 juin 2025, Cour de cassation, *Pourvoi n° 23-19.022*

Réponse de la Cour

14. Aux termes du point (1) de l'article 4 du règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016, relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données (RGPD), on entend par « données à caractère personnel » toute information se rapportant à une personne physique identifiée ou identifiable (ci-après dénommée « personne concernée »), est réputée être une « personne physique identifiable » une personne physique qui peut être identifiée, directement ou indirectement, notamment par référence à un identifiant, tel qu'un nom, un numéro d'identification, des données de localisation, un identifiant en ligne, ou à un ou plusieurs éléments spécifiques propres à son identité physique, physiologique, génétique, psychique, économique, culturelle ou sociale.

15. Selon l'article 15, §§ 3 et 4, du RGPD relatif au « Droit d'accès de la personne concernée », la personne concernée 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 auxdites données à caractère personnel. Le responsable du traitement fournit une copie des données à caractère personnel faisant l'objet d'un traitement, sous réserve que le droit d'obtenir une copie ne porte pas atteinte aux droits et libertés d'autrui.

16. Il en résulte, d'une part, que les courriels émis ou reçus par le salarié grâce à sa messagerie électronique professionnelle sont des données à caractère personnel au sens de l'article 4 du RGPD et, d'autre part, que le salarié a le droit d'accéder à ces courriels, l'employeur devant lui fournir tant les métadonnées (horodatage, destinataires) que leur contenu, sauf si les éléments dont la communication est demandée sont de nature à porter atteinte aux droits et libertés d'autrui.

17. La cour d'appel, après avoir relevé que le salarié avait demandé la communication des courriels émis ou reçu par lui dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail, a constaté, procédant à la recherche prétendument omise, que la société s'était

bornée à lui transmettre divers documents (de fin de contrat, bulletins de paie, prévoyance, documents relatifs à une place de parking, une voiture, documents contractuels, avis d'arrêt de travail, suivi individuel de santé, R.I.B, documents relatifs au licenciement) mais ne justifiait pas avoir communiqué ni les métadonnées ni le contenu des courriels émis ou reçus par lui, et n'invoquait aucun motif pour expliquer cette abstention.

18. La cour d'appel a pu en déduire que cette abstention était fautive et a constaté qu'elle avait causé à l'intéressé un préjudice dont elle a souverainement apprécié le montant. PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Publicis Sapient France aux dépens ;