

Accès aux mails pro : le RGPD a encore frappé en droit du travail ! Par Yann-Maël Larher, Avocat.

Parution : lundi 7 juillet 2025

Adresse de l'article original :

<https://www.village-justice.com/articles/acces-aux-mails-pro-rgpd-encore-frappe-droit-travail,53863.html>

Reproduction interdite sans autorisation de l'auteur.

Longtemps perçu comme un simple outil de travail, les courriels professionnels se retrouvent aujourd'hui au cœur d'un contentieux stratégique en droit du travail, qui vient redessiner les rapports de force dans le procès prud'homal. En effet, le salarié peut produire en justice les mails issus de sa messagerie professionnelle, comme par exemple : des courriels qui révèlent une surcharge de travail déraisonnable, des reproches injustifiés, des critiques déplacées ou encore un ton agressif de la part de la hiérarchie.

1. Cour de cassation 18 juin 2025 - courriels professionnels et droit d'accès au sens du RGPD : un revirement jurisprudentiel majeur.

Les courriels professionnels, mais aussi les messageries professionnelles, peuvent être décisifs pour prouver un harcèlement moral, une discrimination ou des heures supplémentaires. Mais cette arme stratégique se heurte à une pratique de plus en plus répandue : la coupure unilatérale et immédiate des accès à la messagerie du salarié avant la notification d'un licenciement dans le cadre de la mise à pied. Cette mesure, souvent justifiée par des impératifs de sécurité informatique ou de préservation des intérêts de l'entreprise, peut empêcher le salarié de récupérer les preuves nécessaires à sa défense.

Dans un arrêt remarqué du [18 juin 2025 \(n° 23-19.022\)](#), la Chambre sociale de la Cour de cassation opère un virage historique : elle reconnaît que les courriels professionnels émis ou reçus par un salarié constituent bien des données à caractère personnel au sens du Règlement général sur la protection des données (RGPD) [1]. En conséquence, le salarié bénéficie d'un droit d'accès fondamental à ces messages, sur le fondement de l'article 15 du RGPD [2] - y compris après la rupture du contrat. Cette décision ouvre la voie à de nouvelles revendications, notamment en cas de refus de communication ou de destruction des données par l'employeur.

2. Un arrêt de principe au carrefour du droit du travail et du droit des données personnelles.

Le litige opposait un directeur associé d'un cabinet d'architecture, licencié pour faute grave à la suite de signalements internes pour comportements sexistes, à son ancien employeur. Dans le cadre de la contestation de son licenciement devant le conseil de prud'hommes [3], l'intéressé a formulé une demande d'accès, fondée sur l'article 15 du RGPD, portant non seulement sur ses données personnelles courantes (bulletins de paie, contrats, etc.), mais également sur l'ensemble de ses courriels professionnels ainsi que les métadonnées permettant de connaître, notamment, l'horodatage de ses envois et la charge de travail qu'il avait à supporter.

En l'espèce, l'employeur s'était contenté de transmettre le dossier RH mais pas les courriels accessibles dans la messagerie professionnelle du salarié (ni leurs métadonnées, ni leur contenu). Ce dernier, estimant que les messages échangés via une messagerie professionnelle relèvent uniquement de la sphère professionnelle, il a refusé de donner une suite favorable.

Cette position, d'abord confirmée par le conseil de prud'hommes, est toutefois infirmée par la cour d'appel, laquelle estime que la demande de communication était légitime et conforme à la réglementation européenne.

Le pourvoi de l'employeur est ensuite rejeté par la Cour de cassation. La Cour de cassation tranche sans équivoque : les courriels professionnels entrent bien dans la définition des données à caractère personnel au sens de l'article 4, §1 du RGPD [4], dès lors qu'ils permettent, même indirectement, d'identifier une personne physique, en l'occurrence le salarié. Elle précise, dans des termes particulièrement nets, que la circonstance que la donnée soit collectée ou traitée dans un cadre professionnel est sans incidence sur sa nature personnelle, dès lors qu'elle est associée à un individu identifiable. Il s'agit là d'une interprétation conforme à la position constante du Comité européen de la protection des données (CEPD), anciennement G29, et à celle de la CNIL, qui affirmait déjà, dans une publication du 5 janvier 2022 [5], que les adresses email, les messages électroniques ou les logs de connexion constituent, sauf anonymisation, des données personnelles.

3. Une consécration du droit d'accès au titre de l'article 15 du RGPD.

Pour rappel, l'article 15 du Règlement général sur la protection des données (RGPD) consacre un droit d'accès fondamental à toute personne concernée par un traitement de données à caractère personnel. Ce droit recouvre plusieurs prérogatives essentielles :

la confirmation que des données personnelles la concernant sont ou ne sont pas traitées ;

l'accès au contenu de ces données ;

la communication d'une copie des données faisant l'objet du traitement ;

des informations sur les finalités poursuivies, les catégories de données concernées, les destinataires ou catégories de destinataires, la durée de conservation, les droits exercés (rectification, effacement, limitation, opposition, portabilité) ainsi que l'existence d'une prise de décision automatisée, et le cas échéant, la logique sous-jacente d'un tel traitement.

La Cour de cassation, dans son arrêt du 18 juin 2025, affirme clairement que ce droit ne peut être écarté au motif que les données auraient été produites ou utilisées dans un contexte professionnel. En effet, le RGPD ne distingue nullement entre données personnelles issues de la sphère privée ou de la sphère professionnelle. Ce qui importe, c'est le critère d'identifiabilité de la personne concernée, au sens de l'article 4, §1 du RGPD.

Ainsi, dès lors qu'un courriel professionnel contient des éléments rattachables à une personne physique identifiable, que ce soit par son nom, sa fonction, ses horaires d'envoi, son comportement ou encore ses préférences organisationnelles, il doit être considéré comme une donnée à caractère personnel, ouvrant droit à l'exercice des garanties prévues par le règlement européen.

Cette position rejoint celle de la Cour de justice de l'Union européenne, notamment dans l'arrêt Nowak ([CJUE, 20 décembre 2017, aff. C-434/16](#)), qui a reconnu qu'un document rédigé dans le cadre d'une activité professionnelle, tel qu'un questionnaire d'évaluation, pouvait contenir des données personnelles, en raison de leur lien avec le comportement, les compétences ou la performance du salarié.

Elle est également conforme à la doctrine du Comité européen de la protection des données (ex-G29), qui rappelle que l'origine professionnelle d'une donnée n'exclut en rien sa qualification de « personnelle », et que l'identité professionnelle fait partie intégrante de l'identité de la personne concernée.

4. Des limites posées au nom des droits des tiers : articulation délicate avec le secret des affaires et les libertés individuelles.

Pour autant, le droit d'accès n'est pas absolu. Il s'inscrit dans un système d'équilibre, défini tant par le RGPD lui-même que par les autorités de contrôle et la jurisprudence, entre les droits de la personne concernée et les droits et libertés fondamentales des tiers.

La Cour de cassation, dans son arrêt, reprend à cet égard la logique de pondération prévue à l'article 15 §4 du RGPD, qui dispose que « *le droit d'obtenir une copie des données à caractère personnel ne doit pas porter atteinte aux droits et libertés d'autrui* ».

Cette disposition invite à une mise en balance entre, d'un côté, le droit d'accès du salarié et, de l'autre, la protection :

de la vie privée et des données personnelles d'autres salariés ou collaborateurs, notamment en cas de présence de noms, adresses, opinions, ou comportements dans les messages ;
du secret des affaires, défini à l'article L151-1 du Code de commerce [6], susceptible d'être compromis par la divulgation de certains contenus stratégiques ou confidentiels ;
du secret des correspondances, qui couvre notamment les échanges entre collègues ou avec des tiers, lorsque ceux-ci présentent un caractère privé, confidentiel ou protégé (par exemple, échanges juridiques, médicaux, ou syndicaux).

Ainsi, l'employeur, en tant que responsable du traitement au sens de l'article 4, §7 du RGPD, est tenu d'opérer un filtrage rigoureux et proportionné des courriels avant toute communication. Ce processus implique, le cas échéant, une épuration des données sensibles ou l'anonymisation des tiers mentionnés dans les échanges.

Ce filtrage peut s'avérer fastidieux, notamment lorsque la boîte mail contient un grand volume de messages, mais il est indispensable pour respecter les exigences posées par les articles 5, 12 et 15 du RGPD, et éviter une atteinte disproportionnée aux intérêts protégés par la loi.

Par ailleurs, l'article 12 §5 du RGPD [7] permet au responsable du traitement de refuser de donner suite à une demande d'accès lorsque celle-ci est manifestement infondée ou excessive, en particulier en raison de son caractère répétitif. Toutefois, ce refus doit être justifié, et le responsable doit démontrer que la demande dépasse les finalités raisonnables de l'exercice du droit d'accès, sans quoi son refus peut être considéré comme une violation.

Dans le cas jugé par la Cour de cassation, l'employeur n'avait fourni aucun élément, ni en contenu ni en métadonnées, et sans motif légitime. C'est cette inaction totale, contraire à l'esprit de coopération et de transparence imposé par le RGPD, qui a conduit la juridiction du Quai de l'horloge à sanctionner l'entreprise.

Il en résulte que si l'entreprise peut s'opposer à la communication de certains courriels sur des fondements légitimes (atteinte aux droits d'autrui, secrets protégés, abus de droit), elle ne peut rejeter en bloc toute demande sans en motiver le refus. Une telle attitude est contraire à l'article 12 §4 du RGPD, qui exige une explication claire et motivée en cas de refus.

5. Une jurisprudence antérieure marquée par l'hétérogénéité et les incertitudes.

L'arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 18 juin 2025 constitue un tournant majeur : il tranche le débat en consacrant une lecture extensive et protectrice du droit d'accès garanti par l'article 15 du RGPD, et ce, en contexte professionnel.

Avant l'arrêt de la Cour de cassation du 18 juin 2025, la question de l'accès aux courriels professionnels au titre du droit d'accès prévu par l'article 15 du RGPD faisait l'objet d'une approche fragmentée au sein des juridictions du fond françaises. Les juges adoptaient des positions contrastées, selon qu'ils privilégiaient la logique de fonction (le rôle du salarié) ou d'identité (la personne concernée).

Certaines juridictions avaient reconnu le caractère personnel de certains courriels professionnels, mais en restreignant cette qualification à des situations particulières. Par exemple, la cour avait pu admettre qu'un salarié puisse exercer un droit d'accès à ses échanges professionnels, dès lors qu'ils contenaient des éléments biographiques (données relatives à sa situation personnelle, à son parcours ou à son comportement) ou qu'ils étaient susceptibles de porter

atteinte à son image ou sa réputation. En d'autres termes, l'accès aux données était subordonné à une certaine intensité de l'atteinte, à rebours de la logique d'un droit d'accès général et inconditionnel.

D'autres décisions, en revanche, avaient refusé de reconnaître le caractère personnel de messages purement fonctionnels. Par exemple, la [chambre sociale, en date du 26 janvier 2016 \(n°14-15.360\)](#) avait estimé que des échanges techniques ou organisationnels (relatifs à la planification, à des comptes rendus ou à des tâches opérationnelles) ne concernaient pas « personnellement » le salarié, et ne relevaient donc pas de son droit d'accès. Ce raisonnement reposait sur une conception restrictive du lien entre les données et la personne concernée, assimilant le salarié à un simple vecteur de transmission dans le cadre de l'activité professionnelle.

Cette dualité jurisprudentielle traduisait en réalité une incertitude sur la portée exacte du RGPD dans le contexte professionnel, où les frontières entre la personne, sa fonction et les outils de travail [8] sont souvent floues. Les juridictions hésitaient entre une vision patrimoniale des données (centrée sur l'entreprise) et une approche centrée sur les droits fondamentaux de la personne.

6. Vers une judiciarisation accrue des relations de travail : les données comme armes procédurales.

Par cette décision, la Cour opère un renversement de logique : elle ne part plus de l'outil (la boîte mail professionnelle) ni de la fonction (l'employé comme représentant de l'entreprise), mais de la qualité de la personne en tant que sujet de droit, titulaire de garanties opposables au responsable de traitement. Autrement dit, le salarié est reconnu comme une personne concernée à part entière, même dans le cadre de son activité professionnelle, dès lors que des données traitées peuvent l'identifier directement ou indirectement.

Pour les salariés et les cadres qui manipulent de nombreux mails chaque jour, l'arrêt ouvre la voie à de nouveaux usages contentieux des données personnelles devant le conseil de prudhommes, comme par exemples :

Action pour surcharge de travail : un salarié en contentieux sur le temps de travail pourra utiliser sa boîte mail pour démontrer un volume anormal d'activité : horaires d'envoi tardifs, nombre de mails reçus/envoyés par jour, délais de réponse exigés. Ces données pourront servir à contester une classification, un forfait-jours, ou appuyer une demande de rappel d'heures supplémentaires.

Preuve de harcèlement moral : les échanges internes, dès lors qu'ils concernent nommément le salarié, deviennent accessibles au titre du droit d'accès. Il pourra en résulter des preuves de pressions hiérarchiques, dévalorisations répétées, isolement organisationnel, que le salarié pourra exploiter pour démontrer une dégradation de ses conditions de travail.

Action en discrimination ou inégalité de traitement : le salarié pourra reconstituer, à partir de messages internes, des éléments de comparaison ou de différenciation (attributions de tâches, convocations, niveaux de sollicitation), susceptibles d'étayer une discrimination indirecte fondée sur le sexe, l'origine, l'âge, etc.

Contentieux post-rupture : un ancien salarié contestant la rupture de son contrat (licenciement, non-renouvellement de CDD, clause de non-concurrence) pourra invoquer son droit d'accès pour obtenir des éléments de contexte décisionnel internes à l'entreprise (réunions RH, messages entre managers, etc.), à condition que ceux-ci contiennent des données le concernant directement ou indirectement.

Dans ces hypothèses, le droit d'accès devient un outil stratégique, à la fois pré-contentieux et contentieux, permettant aux salariés d'alimenter leurs dossiers, souvent avant même d'avoir saisi un juge.

Yann-Maël Larher Docteur en droit social - relations numériques de travail. Avocat cofondateur Legalbrain Barreau de Paris <https://legalbrain-avocats.fr> <https://yml-avocat.fr> [->contact@yml-avocat.fr] et Yassine Gasmi étudiant en droit

[1] <https://yml-avocat.fr/rgpd-droit-travail-rh-protection-donnees/>

[2] <https://www.privacy-regulation.eu/fr/15.htm>

[3] <https://yml-avocat.fr/conseil-de-prudhommes-ce-qu'il-faut-savoir-avant-de-se-lancer/>

[4] <https://www.cnil.fr/fr/reglement-europeen-protection-donnees/chapitre1#Article4>

[5] <https://www.cnil.fr/fr/le-droit-dacces-des-salaries-leurs-donnees-et-aux-courriels-professionnels>

[6] <https://www.privacy-regulation.eu/fr/15.htm>

[7] <https://www.cnil.fr/fr/reglement-europeen-protection-donnees/chapitre3#Article12>

[8] <https://yml-avocat.fr/byod-utiliser-ses-outils-personnels-pour-travailler/>

L'auteur déclare ne pas avoir utilisé l'IA générative pour la rédaction de cet article.

Cet article est protégé par les droits d'auteur pour toute réutilisation ou diffusion, plus d'infos dans nos mentions légales (<https://www.village-justice.com/articles/Mentions-legales,16300.html#droits>).