

DROIT SOCIAL : L'ACTUALITE DU MOIS EN UN CLIN D'OEIL

JUILLET 2025



1

FOCUS : ACCÈS AUX COURRIELS PROFESSIONNELS : LA COUR DE CASSATION RENFORCE LES DROITS DES SALARIÉS... AU MEPRIS DU RGPD?



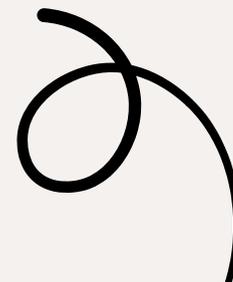
Dans une décision récente, la Cour de cassation indique qu'un salarié peut demander à accéder aux courriels échangés dans le cadre de son activité professionnelle, y compris leurs métadonnées (expéditeur, destinataire, date, objet, etc.) (Cass. soc., 18 juin 2025, n°23-19.022).

En l'espèce, un salarié est licencié pour faute grave. Ce dernier conteste la mesure de licenciement et demande à son employeur de lui communiquer l'ensemble des courriels échangés dans le cadre de son contrat de travail.

Face au refus de l'employeur, la Cour a tranché : **le salarié est en droit d'y accéder, sauf si leur communication porte atteinte aux droits et libertés d'autrui.**

Cette décision s'inscrit dans la lignée de la fiche pratique publiée par la CNIL **le 5 janvier 2022**, selon laquelle un salarié peut obtenir communication des données personnelles détenues par son employeur, y compris celles figurant dans ses courriels professionnels.

La Cour prolonge une tendance jurisprudentielle reconnaissant une application étendue du droit d'accès, une approche qui n'est toutefois pas sans soulever des réserves.



Si l'article 15 du RGPD garantit à toute personne l'accès à ses données, il le fait dans une **finalité** bien précise : **permettre à la personne concernée de vérifier la licéité du traitement de ses données.**

= Il ne s'agit pas d'un **droit général d'accès à des documents**, ni d'un levier destiné à servir de **stratégie probatoire.**

La CJUE, le CEPD et la CNIL rappellent régulièrement que le droit d'accès porte sur les informations personnelles et que leur transmission peut être satisfaite par **des formes alternatives à la remise intégrale des courriels (tableaux, synthèses...).**

La fiche CNIL du 31 janvier 2025 recommande d'ailleurs une **approche proportionnée et respectueuse des droits des tiers.**

En ce sens, la décision de la Cour de cassation peut apparaître en décalage, en ce qu'elle écarte toute idée d'abus **dans une demande pourtant large et ignore les recommandations opérationnelles de la CNIL.**

Pour les employeurs, cette évolution jurisprudentielle appelle à la prudence :



- ✓ Chaque demande d'accès doit faire l'objet d'une **analyse au cas par cas,**
- ✓ Des **motifs clairs** doivent être avancés en cas de **refus ou de limitation,**
- ✓ La gestion des messageries professionnelles en fin de contrat doit être **anticipée.**

Cette affaire souligne, une fois encore, la nécessité de trouver un juste équilibre entre droits individuels, impératifs de protection des données et sécurité des systèmes d'information.



2

LES DECISIONS DU MOIS

▶ NULLITE DE LA RUPTURE DE L'ESSAI POUR MOTIF DISCRIMINATOIRE

Il résulte des dispositions du **Code du travail** que le salarié dont la rupture de la période d'essai est nulle pour motif discriminatoire ne peut prétendre à l'indemnité prévue en cas de licenciement nul mais à **la réparation du préjudice résultant de la nullité de cette rupture.**

Cass. soc., 25 juin 2025, n° 23-17.999

▶ L'INDEMNITÉ DE RUPTURE CONVENTIONNELLE EST DUE MÊME SI LE SALARIÉ EST LICENCIÉ AVANT SA DATE D'EFFET

Dans cette décision, la Cour considère que le salarié qui a signé une rupture conventionnelle **peut être licencié pour faute grave entre l'expiration du délai de rétractation et la date d'effet de la rupture.** Un tel licenciement rompt le contrat avant la date prévue par la convention de rupture mais **ne remet pas en cause cette convention.** Le salarié conserve donc son droit à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle.

Cass. soc., 25 juin 2025, n° 24-12.096

▶ RECHUTE DE MALADIE PROFESSIONNELLE ET FAUTE INEXCUSABLE

La survenance d'une rechute d'une maladie professionnelle n'a **pas pour effet de faire courir à nouveau le délai de prescription** de l'action en reconnaissance de la faute inexcusable de la part de l'employeur

Civ. 2e, 5 juin 2025, n° 23-11.468



3

LES INFOS A CONNAITRE

A NOTER

Décret n°2025-482 du 27 mai 2025 relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés à la chaleur

Le décret prévoit de **nouvelles obligations à la charge de l'employeur** pour garantir la sécurité de ses salariés contre le risque de fortes chaleur/canicule.

Ce décret prévoit notamment que **l'employeur doit évaluer les risques liés à l'exposition des travailleurs à des épisodes de chaleur intense**, en intérieur ou en extérieur et **doit prendre des mesures de prévention** en cas d'identification d'un tel risque (*C. trav., art. R. 4463-2 I*).

Date d'entrée en vigueur : 1er juillet 2025.

A SAVOIR

Publication annexe "Kit-APLD-R"

L'annexe vient **compléter les questions réponses** relatif à l'APLD-rebond.

Elle est mise à disposition des employeurs et contient :

- un modèle d'accord,
- un modèle de bilan,
- un tableau type de bilan du taux d'inactivité des salariés.

INFO DU MOIS

Les députés ont adopté une proposition de loi visant à **faciliter le don de sang, de plaquettes ou de plasma sur le temps de travail**. Les salariés pourraient bénéficier de **huit autorisations d'absence rémunérées par an, sauf opposition de l'employeur**.

La rémunération est maintenue si **l'absence ne dépasse pas le temps nécessaire au déplacement, au prélèvement et aux opérations associées**.



POUR TOUTE QUESTION

Marie-Véronique Lumeau

Avocat au Barreau de Paris

mvlumeau@woogassociates.com

Tel : 01 44 69 25 50

