

# Les salariés ont-ils désormais un droit d'accès illimité à leurs courriels professionnels ?

Licencié, mais pas déconnecté ! Depuis le 18 juin 2025, vos courriels pro ne sont plus seulement de la prose oubliée dans une boîte d'archives : ce **sont des données personnelles**. Voici 4 questions (et leurs réponses) pour éviter que votre messagerie devienne un terrain juridique miné.

La réponse pratique de votre avocat en - **de 3 min chrono** !

## 1 UN SALARIÉ PEUT-IL RÉCLAMER L'INTÉGRALITÉ DE SA BOÎTE MAIL PROFESSIONNELLE APRÈS SON LICENCIEMENT ?

**Oui, mais sous conditions.** Selon l'arrêt du 18 juin 2025 de la Cour de cassation (n°23-19.022), les courriels professionnels émis ou reçus par un salarié constituent des **données à caractère personnel** (article 4 du RGPD). Il peut donc **exercer son droit d'accès** (article 15 du RGPD) pour en obtenir la **communication, y compris après la rupture du contrat de travail**.

**Attention** : L'employeur peut refuser certains éléments **s'ils portent atteinte aux droits et libertés d'autrui** (ex : secret des affaires, vie privée d'un tiers, correspondances confidentielles).

## L'EMPLOYEUR DOIT-IL TRANSMETTRE UNE COPIE INTÉGRALE DES COURRIELS ?

**Pas nécessairement.** La communication intégrale n'est **pas une obligation**, même si elle est possible. Conformément aux recommandations de la **CNIL**, l'employeur peut **répondre par un tableau synthétique** contenant des données personnelles (expéditeur, objet, date, etc.), à condition que cela permette au salarié de **comprendre le traitement** de ses données.

Comme le rappelle l'arrêt du 18 juin dernier, **refuser toute communication sans justification** constitue une violation du RGPD et peut engager la **responsabilité civile de l'employeur**.

2



# 3

## QUELS SONT LES RISQUES POUR L'EMPLOYEUR EN CAS DE REFUS INJUSTIFIÉ DE COMMUNIQUER LES EMAILS ?

**Sanctions civiles et administratives.** Dans l'affaire du 18 juin 2025, la Cour de cassation confirme que le refus injustifié ouvre droit à des **dommages-intérêts pour le salarié.**

Mais les enjeux peuvent être plus lourds :

- Une procédure contentieuse aurait pour effet **d'entacher l'image de l'employeur** ;
- Le salarié peut aussi **saisir la CNIL**, qui dispose d'**un pouvoir de sanction** (jusqu'à **4% du CA mondial annuel OU 20 M€**).

Conclusion : Ne pas répondre ou répondre sans motif légitime est un **risque stratégique réel.**

## COMMENT ORGANISER CONCRÈTEMENT LA GESTION DES DEMANDES D'ACCÈS AUX COURRIELS DANS L'ENTREPRISE ?

# 4

**En anticipant.** La décision impose **une rigueur accrue** en matière de RGPD dans les relations de travail. Voici quelques **bonnes pratiques** :

- **Mettre en place une procédure interne** de réponse aux demandes d'accès (délai, modalités, interlocuteurs RH/DPO).
- **Réviser les politiques de traitement des courriels** pour limiter leur temps de conservation.
- **Analyser au cas par cas les courriels à transmettre** en évaluant les potentielles atteintes aux droits d'autrui.
- **Se référer aux recommandations actualisées de la CNIL.**

**Notre cabinet peut vous accompagner dans ces démarches.**



**Conseil de survie RGPD** : Un salarié vous demande ses courriels ? Ne faites pas l'autruche. Répondez, trie, justifiez. Ignorer, c'est risquer les prud'hommes... et 15 ans d'archives à éplucher en urgence ! Parlons-en !

