

## MESSAGERIE PROFESSIONNELLE ET RGPD

Par un récent arrêt, la Cour de cassation est venue affirmer 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 » de sorte que l'employeur était tenu de 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 (Cass. Soc., 18 juin 2025, n°23-19.022). Quelles implications en pratique ?

La question de l'accès du salarié à ses données personnelles présente un enjeu certain notamment lorsque le salarié est licencié pour faute grave et placé en mise à pied à titre conservatoire dans l'attente du déroulement de la procédure disciplinaire : il est alors placé dans l'impossibilité de collecter des éléments lui permettant d'assurer sa défense en cas de contentieux. Une problématique similaire survient également fréquemment en matière de preuve des heures supplémentaires réalisées : le salarié dont le contrat est rompu ne peut pas toujours accéder aux éléments lui permettant de prouver la réalité de son temps de travail.

En pareils cas, comment le salarié peut-il donc procéder pour prouver le bien-fondé de ses demandes ?

Si le salarié peut, en principe, solliciter l'accès à ses données personnelles auprès de son employeur (lequel dispose alors d'un délai maximal de trois mois pour y répondre) et auprès de la CNIL en l'absence de réponse de l'employeur, cette procédure s'avère en pratique bien trop longue.

Pour parer à cette difficulté, l'accès à ces données est fréquemment sollicité devant le bureau de conciliation et d'orientation du conseil de prud'hommes, soit avant l'audience de jugement, sur le fondement de l'article R.1454-14 du Code du travail qui lui donne notamment le pouvoir d'ordonner toutes mesures nécessaires à la conservation des preuves ou des objets litigieux. Il arrive toutefois que des salariés soient déboutés de leurs demandes, pourtant fondées et légitimes.

Cet arrêt du 18 juin 2025 fait-il donc émerger un nouveau terrain contentieux à des fins probatoires ? La question se pose. Ce d'autant que, dans cette affaire, l'avocat général a considéré qu'on ne saurait permettre, sous couvert du droit d'information posé par le RGPD, qu'un salarié, notamment lorsqu'il occupe un poste important dans une entreprise, puisse, en quittant l'entreprise, exiger d'emporter l'ensemble de sa messagerie professionnelle sur toutes les années de son emploi.

Aucune précision n'est en outre apportée sur la forme que doit prendre la communication du contenu des courriels. La communication d'une copie des courriels peut apparaître comme la solution la plus aisée pour que l'employeur puisse satisfaire la demande. Cependant, la CNIL a précisé que cette solution ne saurait être obligatoire. Ainsi, l'envoi d'un tableau contenant les métadonnées et les données personnelles contenues dans les différents courriels est également une solution selon la CNIL.

Il faudra donc attendre que d'autres arrêts viennent préciser cette jurisprudence dont les conséquences pratiques peuvent s'avérer très fastidieuses pour l'entreprise, notamment lorsque le salarié justifiait d'une ancienneté très importante. Nous vous tiendrons bien évidemment informés au fil des décisions rendues.

## DERNIÈRES ACTUALITÉS

### CALCUL ANCIENNETE EN CAS MALADIE DOCUMENTS DE FIN DE CONTRAT

#### • Ancienneté du salarié et maladie :

Les montants minimaux et maximaux d'indemnisation en cas de licenciement jugé sans cause réelle et sérieuse sont fixés par l'article L.1235-3 du Code du travail : c'est ce qu'on appelle communément le "**barème Macron**". Ces montants sont fonction tant du salaire mensuel perçu par l'intéressé que de son ancienneté.

Se posait la question de la prise en compte des périodes de suspension du contrat de travail (pour maladie pour exemple) dans le calcul de l'ancienneté du salarié.

Dans un arrêt du 1er octobre 2025, la Cour de cassation a relevé que l'article L.1235-3 du Code du travail ne contient aucune restriction en cas de suspension du contrat de travail du salarié. Elle en déduit donc, **pour calculer l'indemnité due au salarié pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, le juge ne doit pas déduire les périodes de suspension du contrat de travail** (Cass. Soc., 1er octobre 2025, n°24-15.529).

#### • Remise des documents de fin de contrat :

Il résulte des articles L.1234-19, L.1234-20 et R.1234-9 du Code du travail que l'employeur doit délivrer au salarié, au moment de la rupture du contrat, un certificat de travail, un reçu pour solde de tout compte ainsi qu'une attestation France Travail. En cas de licenciement, la date de remise correspond, en principe, à la fin du préavis, exécuté ou non.

Aucun préavis n'étant à exécuter en cas de licenciement pour faute grave, la Cour de cassation est venue affirmer que **la délivrance des documents de fin de contrat doit intervenir au moment de la notification du licenciement pour faute grave** (Cass. Soc., 03 septembre 2025, n°24-16.546). A défaut, la **remise** des documents sera **tardive** et le salarié pourra prétendre au versement de dommages et intérêts s'il parvient à démontrer l'existence d'un préjudice.