

# Directions

Le mensuel des directions du secteur social et médico-social

Avril 2026



REPORTAGE  
Handisitting :  
du répit pour  
les parents



NICOLAS DUVOUX  
« Une trajectoire  
de lutte contre  
la pauvreté »

ENQUÊTE  
L'attestation  
d'honorabilité  
se généralise



© Frédéric Astier / Océanix / Santiti

**SINISTRALITÉ**

**Du constat à l'action**

# RGPD : savoir répondre à la demande d'un salarié

L'évolution récente de la jurisprudence conduit à une dérive progressive du recours au Règlement général sur la protection des données (RGPD) en matière de droit du travail. Ce dispositif de contrôle de la conformité des traitements de données personnelles est de plus en plus mobilisé à des fins précontentieuses et de constitution de dossiers prud'hommaux.

L'article 15 du Règlement général sur la protection des données (RGPD) confère à toute personne le droit d'obtenir du responsable de traitement confirmation que des données à caractère personnel la concernant sont ou non traitées et, le cas échéant, y avoir accès. Ce droit d'accès vise à permettre à la personne de vérifier la conformité du traitement effectué et, le cas échéant, solliciter la rectification, l'effacement ou le verrouillage de ses données. Cette réglementation générale s'applique pleinement dans la relation de travail : le salarié ou l'ancien salarié peut, à tout moment, adresser à son employeur une demande d'accès à l'ensemble des données personnelles le concernant.

## Droit d'accès aux données ou aux documents ?

La première difficulté recouvre la notion même de donnée personnelle, entendue très largement comme « toute information se rapportant à une personne physique identifiée ou identifiable »<sup>[1]</sup>. Cela recouvre ainsi un spectre large : données d'identité, coordonnées, évaluations professionnelles, données de paie, historiques de formation, de pointage horaire... Mais aussi – et c'est là que les difficultés se concentrent principalement – les échanges électroniques dans lesquels le salarié figure comme expéditeur, destinataire, ou est simplement mentionné.

Concernant le périmètre de cette réglementation dans les relations de travail, la Commission nationale de l'informatique et des



Les mails émis ou reçus via une messagerie professionnelle constituent-ils en eux-mêmes des données à caractère personnel ? Une clarification de la jurisprudence est attendue sur ce point.

libertés (Cnil) a publié différentes fiches pratiques à destination des employeurs et salariés<sup>[2]</sup>. Dans ce cadre, elle a précisé que le droit d'accès porte uniquement sur les données personnelles elles-mêmes, et non pas sur des documents, c'est-à-dire leur support<sup>[3]</sup>. Le Conseil d'État avait d'ailleurs déjà retenu que la loi Informatique et libertés n'avait pas pour objet d'imposer la communication de documents, mais seulement d'informations<sup>[4]</sup>.

Toutefois, et bien que le RGPD ne vise qu'un accès aux données, il est aujourd'hui utilisé par nombre de salariés pour obtenir communication d'une multitude de documents en possession de l'employeur afin d'y rechercher des éléments de preuve dans la perspective d'un éventuel contentieux prud'homal. D'ailleurs et

stratégiquement, l'absence de réponse de l'employeur à une demande de droit d'accès est susceptible de constituer en elle-même une preuve d'une défaillance dans ses obligations : par exemple, en matière de contrôle du temps de travail ou de suivi du forfait-jours, si l'employeur ne produit pas les documents demandés par le salarié.

S'agissant plus précisément de l'employeur à une demande de droit d'accès est susceptible de constituer en elle-même une preuve d'une défaillance dans ses obligations : par exemple, en matière de contrôle du temps de travail ou de suivi du forfait-jours, si l'employeur ne produit pas les documents demandés par le salarié.

obligatoire. Ainsi l'envoi d'un tableau contenant les métadonnées et les données personnelles contenues dans les différents courriels est également une solution. » L'autorité distingue également le cas où le salarié est l'expéditeur ou le destinataire du mail, de celui où le salarié est seulement mentionné dans le contenu de mails échangés entre tiers.

## « L'absence de réponse de l'employeur pourrait constituer la preuve d'une défaillance. »

Par suite, la chambre sociale de la Cour de cassation a adopté une lecture encore plus extensive en jugeant que les mails émis ou reçus via une messagerie professionnelle constituent en eux-mêmes des données à caractère personnel au sens de l'article 4 du RGPD<sup>[5]</sup>. Le droit d'accès du salarié s'étend donc non seulement aux métadonnées mais également au contenu des messages, sauf si leur communication est de nature à porter atteinte aux droits et libertés d'autrui. À noter que dans cette affaire, l'employeur a été condamné à – seulement – 500 euros de dommages-intérêts pour n'avoir communiqué ni les métadonnées ni le contenu des courriels, sans avancer le moindre motif.

Depuis cette décision, les juges du fond adoptent des positions parfois contraires. La Cour d'appel de Paris a jugé récemment que « la finalité du RGPD n'est pas d'obtenir la copie de la correspondance électronique

professionnelle émise ou reçue par le salarié dans le cadre de son activité, ou d'autres documents ou éléments se rapportant à son activité professionnelle » et que la messagerie professionnelle n'étant pas une donnée personnelle, le salarié n'était pas fondé à en solliciter la communication. La Cour d'appel d'Amiens a quant à elle refusé toute indemnisation du salarié faute de preuve d'un préjudice résultant d'une absence de communication de certains documents demandés<sup>[6]</sup>. Une clarification de la jurisprudence est donc attendue.

## Trois réflexes à adopter

### • Vérifier l'identité du demandeur

La première vigilance – souvent négligée – porte sur l'identité de l'auteur de la demande. Une demande provenant d'une adresse inconnue ou ne correspondant pas au salarié (par exemple, émanant d'un membre de sa famille) doit conduire l'employeur à solliciter une justification avant tout traitement.

### • Accuser réception et évaluer la demande

Ayant reçu la demande, l'employeur doit en accuser réception. Si la structure dispose d'un

délégué à la protection des données (DPO), elle doit être transmise sans délai. Il convient ensuite d'identifier précisément son périmètre : quelles données sont visées et sur quelle période ? Cette qualification conditionne à la fois le délai de traitement nécessaire et les éventuels motifs de refus. En effet, l'article 15§4 du RGPD autorise l'employeur à refuser ou limiter la communication lorsqu'elle est de nature à porter atteinte aux droits et libertés d'autrui. Ce motif trouve des applications très concrètes dans le secteur sanitaire, social et médico-social : les messageries professionnelles contiennent fréquemment des données relatives aux résidents, patients ou usagers, incluant des données de santé qualifiées de sensibles au sens de l'article 9 du RGPD. Un refus total de communication pouvant être jugé disproportionné, la stratégie la plus sécurisée consiste donc à inviter le salarié à préciser sa demande (période[s], destinataire[s], objet...) en lui exposant l'atteinte aux droits d'autrui.

### • Répondre en respectant le délai de traitement

En principe, la réponse doit intervenir dans un délai d'un mois à compter de la réception de

la demande. Ce délai peut être prorogé jusqu'à deux mois supplémentaires en cas de demande complexe, à condition d'en informer le salarié dans le délai initial. Il convient également d'être vigilant quant à l'existence de dispositions internes qui prévoiraient un délai plus court, par exemple au sein de la charte informatique.

## « Les messageries contiennent fréquemment des données relatives aux usagers. »

En pratique, les demandes d'accès formulées par les salariés peuvent être qualifiées de complexes dès lors qu'elles impliquent des recherches, traitements et vérifications importantes, comme pour la communication de mails professionnels.

Dans tous les cas, avant l'expiration du délai de 30 jours suivant réception de la demande, l'employeur doit répondre au salarié. Quel que soit le contenu de cette réponse (communication totale ou partielle, refus motivé ou demande de précision), elle doit être formalisée par écrit et sa preuve conservée. En cas de contentieux, l'employeur devra

démontrer qu'il a répondu dans les délais et de manière motivée.

## Anticiper pour mieux gérer

Au-delà du traitement des demandes individuelles, une démarche d'anticipation s'impose à tous les gestionnaires. Elle implique notamment de :

- tenir à jour le registre des traitements et s'assurer que les données afférentes aux salariés y figurent correctement, avec les durées de conservation applicables ;

- sensibiliser et former les équipes chargées des ressources humaines et les directions à la gestion des demandes d'accès, afin qu'elles ne se trouvent pas démunies face à une demande formulée en urgence ou en plein contentieux ;

- définir, en lien avec le service informatique, ce qu'il est matériellement possible de traiter (par exemple, des extractions ciblées des seules métadonnées de messagerie sont-elles ou non techniquement réalisables ?) ;

- établir une politique de conservation et de suppression des boîtes mail après rupture du contrat : si les données ne sont plus accessibles au moment de la demande en raison de la clôture régulière de la messagerie, ce motif peut fonder un refus légitime de communication.

Cécile Noël

Avocate associée,  
Picard avocats

## Après la demande d'accès, attention aux rounds suivants...

La Commission nationale de l'informatique et des libertés rappelle que le droit d'accès ne doit pas être confondu avec les autres règles de communication de documents ou de pièces dans le cadre d'une procédure judiciaire. En pratique, le salarié a en effet la possibilité (ces options pouvant intervenir successivement et après une demande de droit d'accès infructueuse) de solliciter la communication de documents en référé<sup>[1]</sup> et/ou devant le bureau de conciliation et d'orientation (BCO) du conseil de prud'hommes<sup>[2]</sup>. La Cour de cassation opère toutefois un contrôle en deux temps pour déterminer la recevabilité d'une telle demande dans l'hypothèse où la production demandée par le salarié

est susceptible de porter atteinte à la vie privée d'autres personnes : le juge doit d'une part vérifier si cette production est indispensable – et non pas seulement nécessaire – à l'exercice de son droit à la preuve, et d'autre part vérifier si elle est proportionnée au but poursuivi et aux intérêts antagonistes en présence<sup>[3]</sup>. L'employeur doit donc s'attendre, en cas de refus de communication de tout ou partie de documents demandés par le salarié, à se voir confronté à de telles procédures.

[1] Code de procédure civile, art. 145

[2] Code du travail, art. R.1454-14

[3] Cass. soc., 8 mars 2023, n° 21-12.492

[1] Article 4§1 du RGPD

[2] <https://www.cnil.fr/fr/thematiques/travail-et-donnees-personnelles>

[3] Le droit d'accès des salariés à leurs données et aux courriels professionnels, Cnil, 5 janvier 2022 (mis à jour le 1<sup>er</sup> février 2025)

[4] Conseil d'État, 15 octobre 2015, n° 381223

[5] Cass. soc., 18 juin 2025, n° 23-19.022

[6] CA Amiens, 5<sup>e</sup> chambre prud'homale, 19 juin 2025, n° 24/01301