RGPD

Droit d'accès d'un salarié

L'employeur doit-il communiquer la copie des courriels ?

Chaque mois, le cabinet Derriennic Associés tente d'apporter des réponses aux questions que tout le monde se pose en matière de protection des données personnelles, en s'appuyant sur les décisions (publications) rendues par les autorités nationales de contrôle de protection des données personnelles au niveau européen. Ce mois-ci, la question porte sur l'exercice du droit d'accès d'un salarié (ou ancien salarié). Son nom et son adresse électronique figurent dans un nombre considérable de courriels. L'employeur doit-il extraire de la messagerie électronique professionnelle dudit salarié l'intégralité de ces courriers et les lui communiquer ?

En application de l'article 15 du RGPD, le droit d'accès permet à toute personne de savoir si des données personnelles la concernant sont traitées par un organisme déterminé et d'en obtenir la communication dans un format compréhensible.
Il est précisé que l'exercice de ce droit n'est pas conditionné, ce qui signifie que la personne concernée n'a pas à motiver sa demande. Ainsi, celle-ci peut exercer ce droit, comme le confirme la Cnil, « *en parallèle d'une procédure contentieuse (devant le conseil des prud'hommes par exemple) ou administrative en cours* »[1].

Dans la pratique, la gestion des demandes d'exercice de droit d'accès pose de nombreuses questions, notamment lorsque ces demandes sont formulées par des salariés ou anciens salariés : quels efforts l'organisme doit-il faire pour trouver les données ? Quid si les données ne sont pas facilement accessibles ? Qu'en est-il des données archivées et des fichiers de sauvegarde ? L'organisme doit-il communiquer tous les documents dans lesquels figurent des données personnelles du salarié ? A ce propos, doit-il lui fournir le contenu de tous les courriels stockés dans lesquels son nom apparaît ?

La Cnil n'a jamais pris une position officielle sur cette dernière question. C'est pourquoi, nous nous sommes tournés vers d'autres autorités nationales de contrôle. Par chance, l'autorité britannique de protection des données (l'ICO) a eu l'occasion de se prononcer sur le sujet, mais également sur d'autres points...

La position de l'ICO[2]

L'employeur doit faire des efforts raisonnables pour récupérer les données concernant la personne qui a exercé son droit d'accès, même s'agissant de données archivées ou sauvegardées électroniquement. En revanche, aucune démarche n'est à entreprendre pour des données qui auraient été supprimées. En ce sens, l'ICO indique que si l'employeur a supprimé les données, le fait qu'une mesure technique coûteuse puisse lui permettre de les recréer ne signifie pas que l'employeur doit déployer de tels efforts pour répondre à une demande de droit d'accès : « *L'ICO ne cherchera pas à prendre des mesures d'exécution à l'encontre d'une organisation qui n'a pas pris de mesures extrêmes pour recréer des données personnelles précédemment supprimées*

et conservées sous forme électronique. Nous ne vous demandons pas de consacrer du temps et des efforts à la reconstitution des informations que vous avez supprimées dans le cadre de votre gestion générale des dossiers. »

Concernant le contenu de la réponse à apporter, l'ICO prend le soin de rappeler que le droit d'accès permet à la personne concernée d'obtenir une copie des données personnelles la concernant, et non une copie de tous les documents dans lesquels figurent de telles données.

Cette nuance est primordiale et signifie que le responsable du traitement n'a pas pour obligation de communiquer dans leur intégralité tous les documents contenant des données personnelles. Il n'est donc pas tenu de remettre à la personne concernée systématiquement une copie des courriels émis et reçus par cette dernière : « *Le fait que la personne ait reçu le courriel ne signifie pas que l'ensemble du contenu du courriel constitue ses données personnelles* », et ce même si le nom et l'adresse électronique sont des données personnelles.

L'ICO donne l'exemple suivant pour illustrer son propos : « Un employé fait une demande d'accès (...). Au cours de votre recherche de ses données personnelles, vous trouvez 2 000 courriels dans lesquels l'employé est copié en tant que destinataire. À part son nom et son adresse électronique, le contenu de ces courriels ne concerne pas l'employé et ne contient pas ses données personnelles.

Vous n'avez pas à fournir à l'employé une copie de chaque courriel (avec les informations personnelles des tiers caviardées). Puisque les seules données personnelles qui le concernent sont le nom et l'adresse électronique, il suffit de l'informer que vous avez identifié le nom et l'adresse électronique dans 2000 courriels et de lui divulguer le nom figurant dans ces courriels, par exemple John Smith, et l'adresse électronique figurant dans ces courriels, par exemple JohnSmith@org.co.uk. Vous pouvez également fournir un courriel avec d'autres détails expurgés comme un échantillon des 2000 courriels que vous détenez. Vous devez également expliquer clairement à la personne pourquoi il s'agit des seules informations auxquelles elle a droit en vertu du UK GDPR, mais n'oubliez pas de lui fournir des informations supplémentaires concernant le traitement, par exemple les durées de conservation des courriels.

Toutefois, si une partie du contenu du courriel concerne la personne, vous devez lui fournir une copie du courriel lui-même, expurgée si nécessaire. »

En d'autres termes, soit le contenu du courriel concerne le salarié qui exerce son droit d'accès et, dans ce cas, il appartient à l'employeur de lui adresser une copie dudit courriel expurgé, le cas échéant ; soit le contenu du courriel ne concerne pas le salarié et, dans ce cas, l'employeur peut se contenter d'informer le salarié que son nom et son adresse électronique figurent dans des courriels. Il peut, en complément, s'il le souhaite, communiquer audit salarié un échantillon des courriels figurant dans la messagerie, expurgés, si nécessaire.

Quelles recommandations ?

L'employeur doit prévoir des règles de durée de conservation et de purge des données personnelles.

Il doit également rédiger une procédure interne de réponse aux demandes d'exercice des droits, dans laquelle il sera indiqué que seules les données en base active ou en archivage intermédiaire sont impactées par de telles demandes et que les éventuelles copies à adresser au salarié ne doivent porter que sur des données et non sur des documents, sauf s'agissant des documents dont le contenu concerne ledit salarié (ex : bulletin de paie, etc.).

Alexandre FIEVEE
Avocat Associé
Derriennic Associes

Notes

(1) https://www.cnil.fr/fr/professionnels-comment-repondre-une-demande-de-droit-dacces

(2) https://ico.org.uk/for-organisations/guide-to-data-protection/guide-to-the-general-data-protection-regulation-gdpr/right-of-access/how-do-we-find-and-retrieve-the-relevant-information/

Vous avez envie de vous exprimer sur un sujet qui vous tient à cœur, de partager votre analyse avec la communauté des lecteurs d'Expertises, d'exposer un point de vue différent sur un article déjà publié, de lancer un débat sur un thème émergent, ou simplement de commenter l'actualité du droit du numérique ?

Contactez la rédactrice en chef d'Expertises Sylvie Rozenfeld sr@expertises.info