



RGPD

Un employeur peut-il utiliser la messagerie professionnelle d'un ex-salarié ?

Comme chaque mois, Alexandre Fievée 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 rendues par les autorités nationales de contrôle au niveau européen et les juridictions nationales et européennes. Ce mois-ci, il se penche sur la problématique de l'envoi par un employeur d'un courriel depuis la messagerie électronique professionnelle d'un ancien salarié ayant récemment quitté ses fonctions.

Dans un ancien numéro¹, nous nous étions posés la question de savoir si un employeur peut conserver tout ou partie du contenu de la messagerie électronique d'un salarié ayant quitté ses fonctions. Dans la mesure où la CNIL n'avait pas pris une position officielle sur ce sujet, nous nous étions tournés vers d'autres autorités nationales de contrôle. Par chance, l'autorité belge de protection des données (l'« APD ») avait eu l'occasion de se prononcer sur cette problématique².

La chambre contentieuse avait considéré que l'absence de suppression des adresses de messagerie du plaignant est constitutive de manquements aux principes de licéité, de finalité, de minimisation et de limitation de conservation des données. Selon l'autorité de contrôle, il incombe au responsable du traitement de « bloquer » la messagerie électronique au plus tard le jour effectif du départ du salarié, étant précisé que le blocage doit intervenir après information de la personne et après avoir fait insérer un « message automatique » avertissant tout correspondant ultérieur du fait que

la personne concernée n'exerce plus ses fonctions dans l'entreprise. Il était par ailleurs précisé que ce blocage peut être réalisé « pendant une période raisonnable », c'est-à-dire entre un et trois mois, en fonction du contexte et, en particulier, du degré de responsabilité exercée par la personne concernée.

Au-delà de cette période, l'APD précisait que la messagerie électronique doit être supprimée, car « la finalité de traitement de cette donnée à caractère personnel [l'adresse électronique] est alors sans objet ». Elle ajoutait que si l'adresse peut, en effet, rester active un certain délai aux fins d'assurer « le bon fonctionnement de l'entreprise et la continuité des prestations », au-delà de ce délai « plus aucune base de légitimité ne permet que le traitement se poursuive ». Or, à défaut d'intérêt légitime, « plus aucune base de licéité ne permet de fonder la poursuite du traitement de cette donnée ».

Par conséquent, l'APD précisait que si l'employeur souhaite récupérer tout ou partie du contenu de la messagerie, il doit le faire avant que la messagerie ne soit bloquée.

C'est d'ailleurs ce qu'indique le Comité des ministres du Conseil de l'Europe dans une recommandation CM/Rec (2015)5, à laquelle faisait référence l'autorité belge de contrôle : « Lorsqu'un employé quitte son emploi, l'employeur devrait prendre des mesures techniques et organisationnelles afin que la messagerie électronique de l'employé soit désactivée automatiquement. Si le contenu de la messagerie devait être récupéré pour la bonne marche de l'organisation, l'employeur devrait prendre des mesures appropriées afin de récupérer son contenu avant le départ de l'employé et si possible en sa présence. »

L'affaire³

Dans l'affaire qui nous concerne, le plaignant reprochait à son ancien employeur non seulement de ne pas avoir supprimé sa messagerie professionnelle après son départ, mais également d'avoir maintenue active son adresse électronique professionnelle. En effet, alors qu'il avait quitté ses fonctions le 30 avril 2023, un courriel avait été envoyé le 9 mai 2023 à partir de son ancien compte de messagerie

à la clientèle de l'entreprise pour informer cette dernière du nouvel emploi du requérant, et ce sans son consentement. Selon la chambre contentieuse, l'accès, dans ces conditions, à la messagerie électronique en vue de l'utiliser et d'envoyer des messages à des personnes extérieures à partir de l'adresse électronique du plaignant peut s'analyser comme un manquement, d'une part, au principe de limitation des finalités (article 5.1.b) du RGPD) et, d'autre part, au principe de minimisation des données (article 5.1.b) du RGPD).

De surcroît, la chambre contentieuse a estimé qu'une telle pratique ne repose sur aucune base légale (article 6 du RGPD). « *Il est vrai que, compte tenu de l'intérêt légitime du défendeur conformément aux conditions de l'article 6.1.f) du RGPD, la boîte aux lettres peut rester active pendant un certain temps après la démission du plaignant, dans la mesure où celle-ci est limitée à l'envoi automatique d'une communication standard concernant le départ du salarié, en vue d'assurer le bon fonctionnement de l'entreprise et la continuité des services* », mais encore faut-il que la personne concernée en soit informée et qu'elle ait consenti à l'envoi d'un courriel à

des tiers à partir de sa messagerie électronique. Tel n'était pas le cas, en l'espèce. La chambre contentieuse a ajouté que l'employeur ne pouvait pas davantage utiliser, comme base légale, « *l'exécution du contrat* », puisque la relation contractuelle entre les parties avait pris fin quelques jours plus tôt.

Partant, l'autorité belge de protection des données a considéré que l'organisme, en agissant de la sorte, avait commis un manquement aux articles 5.1.a), b) et c) et aux articles 6.1 et 13.1.c) du RGPD.

Quelles recommandations ?

L'employeur doit informer les salariés, dans la charte informatique, sur les règles d'usage de la messagerie électronique professionnelle. Il doit, à cet égard, aborder la question du sort de celle-ci au départ de l'un d'entre eux : blocage et insertion d'un message automatique avertissant tout correspondant ultérieur du fait que le salarié a quitté ses fonctions. Si l'employeur souhaite, par ailleurs, se réserver - après le départ d'un salarié - la possibilité d'envoyer un courriel à partir de la messagerie électronique de ce dernier, il doit solliciter son consentement.

La charte doit également indiquer que le salarié peut, avant son départ effectif, récupérer ou effacer ses courriels d'ordre privé, étant précisé que l'employeur pourrait se réserver la possibilité de conserver, pendant une durée à définir dans le cadre d'un archivage intermédiaire, le contenu restant, et ce pour la bonne marche de l'entreprise. En cas de situation conflictuelle entre les parties, il est recommandé d'organiser ces opérations sous le contrôle d'un huissier de justice.

Alexandre FIEVEE

Avocat associé
Derriennic Associes

Notes

- (1) « Quelle durée de conservation des messageries électroniques professionnelles ? », Expertises, Juin 2021.
- (2) Autorité de protection des données belge, chambre contentieuse, 64/2020, 29 septembre 2020.
- (3) AEPD, EXP202204530, 28 août 2023.



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