



RGPD

Accès d'un ex-salarié à ses données : l'employeur peut refuser

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 différentes autorités de contrôle nationales au niveau européen et les juridictions européennes. Ce mois-ci, il se penche sur la question de savoir si un employeur peut opposer le respect des droits et libertés d'autrui pour ne pas faire droit à une demande de droit d'accès émanant d'un ancien salarié contre lequel il est en litige.

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, responsable du traitement, et d'en obtenir une copie dans un format compréhensible. Il doit être 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. Par ailleurs, et selon la CJUE¹, les motifs qui animent la personne concernée sont indifférents, alors même qu'en application du considérant 63 du RGPD, la raison d'être de ce droit serait de permettre aux personnes concernées « de prendre connaissance du traitement et d'en vérifier la licéité ».

Ainsi, une personne peut exercer ce droit, comme le confirme la Cnil, « en parallèle d'une procédure

contentieuse (devant le conseil des prud'hommes par exemple) (...) en cours »², dans l'optique d'obtenir la copie des données la concernant, que détient son employeur.

Toutefois, l'exercice de ce droit ne doit pas porter atteinte, selon les termes du paragraphe 3 de l'article 15 susvisé, « aux droits et libertés d'autrui », ce qui inclut le « secret des affaires » et la « propriété intellectuelle ». Selon le CEPD, ces droits et libertés explicitement mentionnés doivent être considérés comme de simples exemples, car, en principe, tout droit ou liberté fondé sur la législation de l'Union ou d'un État membre est susceptible d'être invoqué, tels que le droit à la protection des données ou encore le secret des correspondances. C'est en application de cette limite – le respect des « droits et libertés d'autrui » – que la juridiction administrative d'appel

autrichienne a fait échec à une demande de droit d'accès émanant d'un salarié à l'encontre de son ancien employeur.

L'affaire³

Une personne, en litige contre son ancien employeur, avait déposé plainte auprès de l'autorité autrichienne de protection des données, au motif que la réponse à sa demande de droit d'accès était incomplète. Si l'employeur avait, en effet, transmis un grand nombre de données, il reconnaissait aussi que cette transmission avait été limitée aux seules données qui ne portaient pas atteinte aux droits et libertés d'autrui et notamment celles qui n'entravaient pas la procédure judiciaire en cours. L'employeur avait ainsi écarté notamment les « échanges de courriels et prises de position » concernant cet ancien salarié.

L'autorité autrichienne de protection des données a donné gain de cause à l'employeur, considérant que : « *Le droit d'obtenir une copie ne doit pas porter atteinte aux droits et libertés d'autres personnes. Par conséquent, le refus de fournir une copie des données serait justifié si les intérêts de la personne concernée ou de tiers en matière de confidentialité l'emportent sur l'intérêt du plaignant à obtenir des informations. Comme il ressort des constatations, une procédure civile est en cours et il convient de reconnaître à [l'employeur] un intérêt à la confidentialité d'éventuels moyens de preuve, d'autant plus qu'il y aurait lieu de craindre une détérioration de sa position en justice. Une copie des dossiers n'est donc pas couverte par le droit d'accès.* »

L'ancien salarié a fait appel de cette décision devant le tribunal administratif fédéral autrichien. La juridiction a rejeté l'intégralité de ses prétentions, retenant d'abord que les éléments litigieux – « *échanges de courriels et prises de position* » -, dont le requérant demandait une copie, font partie intégrante de la procédure en cours entre les parties en présence. Elle a ensuite estimé que, dans un tel contexte, l'employeur fait valoir un intérêt légitime « *au maintien du secret* ». Ainsi, « *l'obtention d'informations renforçant la procédure du requérant va au-delà de l'objectif de protection de la réglementation* » et « *l'intérêt de [l'employeur] à la confidentialité des historiques de courriels et des prises de position susmentionnés l'emporte sur l'intérêt du requérant* ».

Quelles recommandations ?

Dans un article précédent⁴, nous nous demandions, à la lumière de la décision de la CJUE susvisée, s'il était encore possible de s'opposer à une demande de droit d'accès reposant sur une autre motivation que celle d'apprécier la licéité d'un traitement. Nous en avons conclu qu'il serait désormais difficile de considérer comme abusive une demande de droit d'accès reposant sur des motifs autres que la vérification de cette licéité. Les personnes concernées pouvaient donc formuler des demandes de droit d'accès à tout va et quel qu'en soit le motif. Sauf à invoquer le secret des affaires, un droit de propriété intellectuelle ou encore le secret des correspondances, un employeur se devait de communiquer à son salarié toutes les données le concernant dont il dispose, y compris en parallèle d'une procédure judiciaire en cours, y compris pour alimenter le dossier « *juridique* » de ce dernier.

La décision du tribunal administratif fédéral autrichien relance incontestablement le débat (i) en reconnaissant un droit « *au secret* » pour l'organisme, mais aussi (ii) en affirmant que « *l'obtention d'informations renforçant la procédure du requérant va au-delà de l'objectif de protection de la réglementation* » et (iii) en faisant prévaloir l'intérêt de l'organisme à la confidentialité de certaines données sur l'intérêt du requérant.

L'organisme ne doit donc plus, pour se défendre d'une demande de droit d'accès notamment dans un

contexte judiciaire avec la personne concernée, invoquer le caractère abusif de la demande eu égard aux motifs qui animent cette dernière, mais invoquer son propre droit au secret, son intérêt à préserver la confidentialité de certaines données.

Alexandre FIEVEE

Avocat Associé

DERRIENNIC ASSOCIES

Notes

(1) CJUE, C-307/22, 26 octobre 2023.

(1) <https://www.cnil.fr/fr/professionnels-comment-repondre-une-demande-de-droit-d-access>

(1) Tribunal administratif fédéral autrichien, W137 2278780-1, 8 juillet 2024.

(1) « Demandes de droit d'accès abusives : stop ou encore ? », Expertises, décembre 2023, Alexandre FIEVEE.



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