_swissprivacy.law

L’utilisation de l’adresse e-mail professionnelle à des fins privées : gouverner, c’est prévoir

Nathan Philémon Matantu, le 26 mars 2026

Les recommandations du PFPDT relatives à l’accès à la messagerie professionnelle des travailleurs sortants s’appliquent par analogie aux membres des organes qui n’ont aucun contrôle sur la société. Il convient de leur offrir la possibilité de copier leurs données privées avant de couper l’accès à leur messagerie. Des intérêts prépondérants peuvent néanmoins justifier une restriction du droit d’accès.

Cour de justice de la République et canton de Genève, arrêt ACJC/1388/2025 du 7 octobre 2025

Introduction

Un entrepreneur, administrateur unique et actionnaire indirect d’une société de services comptables, fiscaux et de gestion d’entreprise, utilise son adresse e-mail à la fois pour sa correspondance professionnelle et pour sa correspondance privée.

Suite à la vente des actions de la société intervenue en juillet 2020, couplée à de nombreux différends avec le représentant de l’acquéreuse présidant désormais le conseil d’administration de la société, l’entrepreneur démissionne dudit conseil en date du 15 novembre 2021. Malgré sa démission, une procuration lui permet de terminer les dossiers dont il est en charge pour le compte de la société.

Le 24 décembre 2021, la société coupe son adresse e-mail sans préavis, met en place un message automatique informant que l’adresse n’est plus valable, et redirige la correspondance vers l’administrateur-président de la société afin d’être traitée par celui-ci.

Après des procédures sur mesures superprovisionnelles et provisionnelles, l’entrepreneur dépose une action au fond le 10 juin 2022 pour exercer son droit d’accès à ses données personnelles. Il conclut à ce que le Tribunal de première instance de la République et canton de Genève (le « TPI ») ordonne à la société de lui donner gratuitement accès à son ancienne adresse e-mail pour pouvoir sauvegarder les données personnelles qui y sont contenues, en particulier le carnet de contacts et les courriels entrants et sortants, puis de supprimer défini-

tivement son ancienne adresse.

Le TPI retient que les messages entrants et sortants, ainsi que le carnet de contacts, sont bien des données personnelles au sens de l'art. 5 let. a LPD, et que la prise de connaissance de la correspondance constitue un traitement. La société aurait dû permettre l'exercice du droit d'accès (art. 25 LPD) en appliquant par analogie les recommandations du Préposé fédéral à la protection des données et à la transparence (PFPDT) relatives à l'accès à la messagerie d'un collaborateur ou d'une collaboratrice (les « Recommandations du PFPDT »), et ainsi donner à l'ancien administrateur la possibilité de faire une copie de ses données privées et de les supprimer avant que ses accès ne soient bloqués. Seule la correspondance postérieure au 15 novembre 2021 (date de la démission) relative aux relations d'affaires entre la société et des tiers est exclue du droit d'accès.

Insatisfaite, la société interjette un appel contre le jugement du TPI.

Cadre procédural

Bien que l'accès à la boîte e-mail professionnelle ait été coupé avant l'entrée en vigueur de la LPD, cette dernière est bien applicable à la présente affaire en l'absence de décision antérieure à l'entrée en vigueur de la LPD révisée (art. 70 LPD).

La Cour de justice (la « CJ ») rappelle en outre que les litiges relatifs au droit d'accès sont des affaires non pécuniaires, de sorte que la recevabilité de l'appel ne présuppose pas une valeur litigieuse minimale de CHF 10'000.- (art. 308 al. 2 CPC).

Enfin, la CJ souligne que la procédure simplifiée (art. 243 al. 2 let. d CPC) et la maxime inquisitoire sont applicables (art. 247 al. 2 let. a *cum* art. 243 al. 2 let. d CPC). Cela étant, lorsque les parties sont représentées par un avocat – comme c'est le cas en l'espèce –, le tribunal peut, voire doit, faire preuve de retenue, comme il le ferait dans un procès soumis à procédure ordinaire (et donc à la maxime des débats, cf. art. 55 al. 1 CPC).

Restrictions au droit d'accès en raison d'une demande abusive ou procédurière

Les parties ne remettent en cause ni la qualification de la boîte e-mail comme données personnelles au sens de l'art. 5 let. a LPD, ni celle de la conservation et de la consultation de ladite boîte en tant que traitement au sens de l'art. 5 let. d LPD. Le principe du droit d'accès (art. 25 LPD) n'est donc pas contesté. En revanche, leur opinion diffère sur la licéité de la restriction au droit d'accès.

Selon l'art. 26 al. 1 let. c LPD, le responsable du traitement peut refuser, restreindre ou différer la communication des renseignements lorsque :

> « la demande d'accès est manifestement infondée notamment parce qu'elle poursuit un but contraire à la protection des données ou est manifestement procédurière. »

La demande d'accès poursuivant un but contraire à la protection des données équivaut à un abus de droit (art. 2 al. 2 CC). Le fardeau de la preuve incombe au responsable du traitement, qui doit rendre vraisemblable que la demande d'accès cherche à lui nuire, constitue une tentative d'espionnage économique ou vise uniquement à obtenir des moyens de preuve dans la perspective d'un procès futur sans lien avec la protection des données (cf. notamment ATF 141 III 119, consid. 7.1.1 ; 138 III 425, consid. 5).

La demande d'accès est procédurière lorsqu'elle est formulée dans un dessein purement chicanier, notamment si la personne concernée multiplie les demandes d'accès alors qu'elle sait pertinemment qu'aucune donnée personnelle n'est traitée.

Cela étant, toutes les restrictions au droit d'accès doivent être interprétées restrictivement.

État des lieux sur la problématique de l'accès à la messagerie professionnelle

La CJ se penche ensuite sur les Recommandations du PFPDT concernant l'accès à la messagerie électronique (courriels, messages sur le téléphone, messages vocaux, etc.) d'un collaborateur en cas de résiliation des rapports de travail. En substance, le travailleur sortant doit transférer les dossiers et les courriels professionnels en suspens à sa suppléance ou à sa hiérarchie et certifier avoir remis à l'employeur tous les documents professionnels. En parallèle, l'employeur doit lui donner la possibilité de copier les données privées sur un support privé, puis de les supprimer des serveurs de l'entreprise. Le dernier jour des rapports de travail au plus tard, l'accès à la messagerie professionnelle doit être coupé.

La CJ relève en outre que la doctrine (en particulier Rémy Wyler/Boris Heinzer/Aurélien Witzig, Droit du travail, 5ème éd., Berne 2024, p. 446 ss) distingue selon que l'employeur a interdit, autorisé ou toléré l'utilisation de la messagerie professionnelle à des fins privées pour déterminer si la procédure précitée doit être suivie. Cependant, même lorsque l'employeur a interdit l'utilisation privée des moyens de communication, il doit s'abstenir de consulter les communications que le travailleur a expressément désignées comme étant « privées » ou « personnelles », même si cela signifie que le travailleur a violé les directives

internes de l'employeur. Par une telle indication, l'employé communique son refus quant à la prise de connaissance de sa communication privée par des tiers.

Il existe finalement des circonstances où l'employeur doit distinguer entre la correspondance privée « innocente » et celle susceptible de tomber sous le coup de la loi pénale. Dans ce dernier cas, la CJ considère comme légitime que l'employeur traite les données personnelles du travailleur, mais l'oblige toutefois à préalablement clarifier la situation avec lui. Si cela n'est pas possible au motif que le travailleur est absent ou en conflit avec l'employeur, la protection de la personnalité de l'employeur commande de confier une éventuelle enquête à une personne neutre. En revanche, toujours selon la doctrine précitée, les courriels liés à l'exécution du travail n'ont, en principe, pas de caractère personnel, de sorte que l'employeur peut en prendre connaissance librement (cf. ég. Wyler/Heinzer/Witzig, p. 447).

Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral (le « TF ») relative à l'art. 328 b CO, qui concrétise les principes de proportionnalité et de finalité (art. 4 al. 2 et 3 aLPD, désormais art. 6 al. 2 et 3 LPD), le traitement des données personnelles des travailleurs concernant l'aptitude à remplir leur cahier des charges ou nécessaire à l'exécution du contrat de travail est présumé licite. Il doit toutefois respecter les principes généraux de la LPD (art. 4 aLPD, désormais art. 6 LPD). Un traitement de données sortant de ce cadre est présumé illicite, et doit reposer sur un autre motif justificatif au sens de l'art. 13 aLPD, désormais, art. 31 LPD (ATF 130 II 425, consid. 3.3 ; TF, arrêt 4A_518/2020 du 25 août 2021, consid. 4.2.4).

En l'espèce, la société n'apporte pas la preuve que la décision du TPI vient consacrer un abus de droit de l'ancien administrateur. Au moment où ses accès ont été coupés, celui-ci ne disposait plus du moindre pouvoir décisionnel au sein de la société. Il aurait donc fallu lui appliquer par analogie les principes applicables aux travailleurs et lui offrir la possibilité de copier ses données personnelles avant que les accès ne soient coupés. L'argument, selon lequel l'ancien administrateur aurait eu suffisamment de temps pour le faire de sa propre initiative, n'y change rien.

Par ailleurs, l'argument selon lequel l'ancien administrateur aurait sciemment mélangé des données privées et professionnelles ne modifie pas non plus ce constat – cela d'autant plus que celui-ci était au contrôle de la société, et que ce mélange ne viole aucune disposition contractuelle ni aucune directive interne. Partant, la demande d'accès n'est pas abusive et l'art. 26 al. 1 let. c LPD n'est pas applicable.

Restrictions au droit d'accès en raison d'intérêts prépondérants

La société dénonce également une mauvaise application de l'art. 26 al. 2 let. a LPD par le TPI. Cette disposition permet au responsable du traitement privé de refuser, de restreindre ou de différer la communication des renseignements lorsque (1) ses intérêts prépondérants l'exigent et (2) qu'il ne communique pas les données personnelles à un tiers.

La protection des secrets d'affaires ou de fabrication, la confidentialité de la stratégie interne de l'entreprise pour un litige passé ou futur, l'existence d'inventaires (p. ex. : inventaire de biens volés par la personne soupçonnée) ou encore des intérêts financiers sont susceptibles de constituer des intérêts prépondérants au sens de l'art. 26 al. 2 let. a LPD. Peut aussi être invoquée la nécessité, pour le responsable du traitement, de se protéger contre des efforts de recherche disproportionnés, l'espionnage économique ou la mise en danger de droits de la personnalité.

En l'espèce, le TPI n'avait fait aucune distinction entre la correspondance professionnelle et la correspondance privée pour la période antérieure au 15 novembre 2021 (date de la démission). Or, la CJ estime que l'ancien administrateur n'a pas de droit à accéder à la correspondance professionnelle. Elle admet donc partiellement le recours de la société sur ce point et limite l'accès à la correspondance privée et au carnet de contacts.

À notre connaissance, cet arrêt est définitif, puisqu'il n'a pas fait l'objet d'un recours auprès du TF.

Il fait d'ailleurs écho à une décision rendue par l'Autorité de protection belge de protection des données du 6 janvier 2026, dans laquelle elle retient qu'une adresse e-mail personnalisée (p. ex. : prénom.nom@société.com) est une donnée personnelle (Hervé Chevalley, Adresse e-mail professionnelle et licenciement : ne pas traîner pour couper le cordon, in : www.swissprivacy.law/328). Même lorsqu'une fonction informatique supprime automatiquement les courriels entrant dans la boîte e-mail d'un ex-travailleur sans qu'ils ne soient lus par quiconque, des métadonnées sont traitées, en particulier l'identité des expéditeurs. Or, de telles activités de traitement près de deux ans après la fin des rapports de travail ne peuvent pas reposer sur un intérêt légitime de l'employeur au sens de l'art. 6 par. 1 let. f RGPD. Faute de base légale, ce traitement est contraire au principe de licéité (art. 5 par. 1 RGPD). Selon nous, la situation est la même en droit suisse où un tel traitement devrait vraisemblablement aussi être considéré comme contraire au principe de licéité au sens de l'art. 6 al. 1 LPD (*cum* art. 328b CO et art. 30 s. LPD).

Les enseignements : anticiper, c'est la clé

Cet arrêt rappelle une nouvelle fois que la gestion des adresses e-mail professionnelles mises à disposition des travailleurs, des organes et parfois même des mandataires, constitue un défi pour les sociétés et autres organisations, puisque leurs intérêts et ceux des travailleurs divergent. D'une part, les travailleurs, organes et mandataires pourraient être tentés d'effacer toutes leurs données personnelles, y compris les courriels de nature strictement professionnelle, afin de protéger leur personnalité, ce qui serait de nature à compromettre la continuation des activités de l'employeur. D'autre part, l'employeur pourrait être tenté de privilégier son intérêt à assurer la bonne marche des affaires, notamment en accédant à la correspondance à l'insu des personnes concernées ou en maintenant le fonctionnement de leur adresse e-mail en dépit de la fin des rapports contractuels, cela au détriment de la protection de leur personnalité.

Pourtant, contrairement à certaines idées reçues, ces deux impératifs ne sont pas nécessairement incompatibles. La clé réside dans la capacité à anticiper les situations susceptibles de se présenter et à définir clairement le cadre qui leur est applicable.

Premièrement, avant même de débuter leur activité, les sociétés et autres organisations seraient bien avisées de mettre en œuvre une politique de rétention des données personnelles et non-personnelles. Ce document doit prévoir les principes applicables en matière de rétention, fixer les durées de rétention applicables à chaque catégorie de données personnelles ou non personnelles, définir les procédures et désigner les personnes en charge de la mise en œuvre de ladite politique.

Deuxièmement, un employeur a, en sa qualité de responsable du traitement, l'obligation légale d'informer ses travailleurs lors de la collecte de données (art. 19 LPD), ce qu'il fera via une déclaration de protection des données applicable aux employés (y compris les stagiaires et les intérimaires) et aux candidats à l'emploi.

En parallèle, il serait judicieux de mettre en place des directives régissant l'utilisation des moyens électroniques mis à la disposition des travailleurs (cf. art. 321d CO), de sorte à diminuer la probabilité de conflits liés à une utilisation de ces moyens non conforme aux attentes de l'employeur. Ces directives, auxquelles les employés devront être rendus attentifs dans le cadre de la procédure d'intégration des nouveaux employés (*onboarding*), devront notamment régir si les moyens électroniques peuvent être utilisés à des fins privées, comment signaler le contenu de nature privée – auquel l'employeur ne devra, en principe, pas accéder – et la présomption de qualification des courriels dont la nature professionnelle ou privée n'est pas clairement perceptible en tant que courriels professionnels (cf. Recommandations

du PFPDT).

La nécessité de régir ces questions au sein d'une directive dépasse d'ailleurs le cadre des rapports de travail. En effet, la présente affaire démontre qu'un administrateur unique, même lorsqu'il est le seul actionnaire de sa société, a intérêt à adopter une telle directive et de la respecter. À défaut, une perte de contrôle ou d'influence sur la société est susceptible d'engendrer des conflits.

Troisièmement, en cas d'absences prévisibles des travailleurs (p. ex. : en cas de vacances) et en cas de fin des rapports de travail, le PFPDT recommande de ne pas rediriger automatiquement la correspondance vers une personne suppléante, cela afin d'éviter tout transfert de communications (privées ou professionnelles) contre la volonté de l'expéditeur. Il convient donc de favoriser l'activation d'un message automatique d'absence, invitant l'expéditeur à transférer le courriel vers la personne suppléante (cf. Recommandations du PFPDT).

Quatrièmement, l'employeur doit parfois mener une enquête au sein de son organisation afin de confirmer ou d'infirmer des soupçons de violations du cadre légal et des directives internes applicables à ses activités (p. ex. : soupçons de harcèlement sexuel, de violations des normes en matière de protection de l'environnement ou d'interdiction du travail des enfants, de comportements collusifs, d'actes de corruption, de *insider trading*, etc.).

Lors d'une enquête interne, les moyens de communication électronique (en particulier, les courriels) constituent souvent, aux côtés de l'audition des travailleurs, le principal moyen de preuve. Le traitement de ces données devant se dérouler de façon conforme à la LPD, l'employeur doit s'abstenir de traiter les données relevant de la sphère privée si elles ne sont pas nécessaires au déroulement de l'enquête (Pierre Bydzovsky/Fériel Adjabi, Contours et enjeux des enquêtes internes en entreprise, Revue de l'avocat 2025 p. 126 ; Clara Poglia/ Michaël Jakubowski, Les enquêtes internes pour harcèlement sexuel à l'ère (post ?)-MeToo, forumpoenale 3/2024 p. 191). Or, si l'employeur ne sait pas si les moyens de communication professionnels sont aussi utilisés à des fins privées et, le cas échéant, comment identifier ces données afin de les exclure du périmètre de l'enquête, il pourra difficilement respecter les principes généraux de l'art. 6 LPD, s'exposant ainsi à une possible remise en cause de la validité du rapport d'enquête produit à titre de moyen de preuve dans une procédure civile (cf. art. 152 al. 2 CPC) ou pénale (cf. jurisprudence développée par le TF en lien avec l'art. 141 CPP concernant les preuves collectées par des particuliers).

Enfin cinquièmement, l'arrêt commenté ici rappelle que la gestion de la fin des rapports de travail ne peut pas être laissée au hasard. L'employeur a intérêt à prévoir la procédure appli-

cable à la fin des rapports de travail au sein d'une politique dédiée à la procédure de départ des travailleurs (*Offboarding Policy*). Cette dernière doit notamment rappeler qu'à l'instar de ce qui prévaut en cas d'absences prévisibles, les travailleurs sortants doivent généralement privilégier un message automatique à une redirection automatique et indifférenciée de la correspondance transmise à l'adresse e-mail professionnelle. En outre, le PFPDT recommande que le travailleur confirme, moyennant une déclaration, que tous les documents professionnels ont bien été remis à l'employeur (cf. Recommandations du PFPDT). À notre sens, cette déclaration devrait faire partie de la procédure de o*ffboarding*, et devrait également couvrir l'exercice du droit à copier et à supprimer les données privées, de sorte à limiter les litiges sur la question.

Proposition de citation : Nathan P. MATANTU, L'utilisation de l'adresse e-mail professionnelle à des fins privées : gouverner, c'est prévoir, 26 mars 2026 *in* www.swissprivacy.law/403

Les articles de swissprivacy.law sont publiés sous licence creative commons CC BY 4.0.