

Départ d'un travailleur : il faut fermer sa boîte !

Une récente décision contentieuse¹ de l'Autorité de Protection des Données (ci-après « APD ») précise ce qu'il doit advenir de l'adresse e-mail d'un travailleur lorsque celui-ci quitte l'entreprise.

Un travailleur indépendant, ancien administrateur-délégué d'une PME, a saisi l'APD d'une plainte après avoir constaté que son adresse e-mail professionnelle n'avait pas été désactivée plus de deux ans et demi après son départ de l'entreprise.

En l'espèce, l'APD a infligé une amende de 15.000 EUR à l'entreprise.

Dans cette affaire examinée par l'APD, l'ancien administrateur-délégué a constaté que plusieurs boîtes de messageries utilisant son nom et son prénom, ainsi que ceux de membres de sa famille ayant aussi quitté l'entreprise, ont continué à être utilisées et consultées malgré ses demandes tendant à ce que ces boîtes soient désactivées.

L'APD estime que lorsqu'un travailleur, indépendant ou salarié, dispose d'une adresse e-mail professionnelle composée de son nom et de son prénom ou uniquement de son prénom, ces adresses sont des données à caractère personnel ; lorsque le travailleur quitte l'entreprise, celle-ci doit veiller à bloquer sa messagerie électronique au plus tard le jour de son départ effectif. Avant de procéder à ce blocage, l'employeur doit en informer le travailleur et veiller à insérer un message automatique avertissant tout correspondant ultérieur du fait que le travailleur a quitté ses fonctions. Ce message peut également renseigner les coordonnées de la personne qui le remplace. Il doit être généré pendant une période de temps raisonnable, soit de un à trois mois en fonction du contexte et, en particulier, du degré de responsabilité exercé par le travailleur concerné.

Après cette période, la messagerie de la personne concernée doit être supprimée. On considère en effet que la finalité pour laquelle la donnée constitutive de l'adresse de messagerie était traitée s'est éteinte avec la cessation des activités du travailleur dans l'entreprise.

Par conséquent, l'adresse e-mail professionnelle au nom d'un ancien travailleur ne peut plus être utilisée après le départ de celui-ci. Cela implique notamment qu'un transfert automatique des courriels du travailleur à une autre adresse de courrier électronique de l'entreprise ne peut *a priori* être admise. En effet, en cas de transfert automatique, il existe un risque que des informations d'ordre privé potentiellement sensibles soient divulguées à l'insu non seulement de l'ancien travailleur, mais également de son correspondant.

¹ Décision quant au fond 64/2020 du 29 septembre 2020.

Si tout ou partie du contenu de la messagerie doit être récupéré pour la bonne marche de l'organisation, l'employeur doit prendre des mesures appropriées avant le départ du travailleur et si possible en sa présence².

Enfin, avant la suppression des adresses électroniques du travailleur, celui-ci doit avoir la possibilité de faire le tri des messages et de transférer ou de supprimer les éventuels messages privés que sa messagerie professionnelle pourrait contenir.

Pour éviter toute difficulté liée à l'utilisation et la clôture de la messagerie professionnelle d'un travailleur au moment du départ de celui-ci, l'employeur veillera à régler ces questions dans le règlement de travail, le contrat de travail ou une charte interne relative à l'utilisation des outils informatiques.

**Claude SONNET – Avocat au Barreau de Liège
actéo Cabinet d'avocats**



² §14.5 de la Recommandation CM/Rec(2015)5 du Comité des ministres du Conseil de l'Europe sur le traitement des données à caractère personnel dans le cadre de l'emploi.