



INFORMATION relative à l'avis de l'avocat général

Dans les pourvois et requêtes dont est saisie la Cour de cassation, l'avocat général rend des avis dans l'intérêt de la loi et du bien commun. Il éclaire la Cour sur la portée de la décision à intervenir.

N° V2422792	6 mai 2026
Décision attaquée : 30 octobre 2024 de la cour d'appel de Paris	

M. [M] [P] C/ la société Natixis	
Anne-Marie Grivel, avocate générale	AVIS de l'avocat général

Audience de la FS1 du 27 mai 2026

En cas de publication de l'arrêt à rendre, intérêt de la publication de l'avis : Oui

Renvoyant au rapport pour un exposé plus complet des faits et de la procédure , je rappellerai simplement, pour une bonne compréhension de la question principale posée par cette affaire, que le salarié, employé par la société Natixis en qualité d'analyste « automated trading » au sein de la Banque de Grande Clientèle, a été licencié disciplinairement pour avoir, notamment, délibérément cliqué sur les liens suspects envoyés dans le cadre d'une campagne de sensibilisation aux cyber-attaques mise en place par l'employeur en inscrivant des injures en guise d'identifiants. Ayant contesté, en vain, son licenciement , il a obtenu à cette occasion un rappel d'indemnité de licenciement et des dommages-intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail par l'employeur pour avoir recueilli ses données personnelles sans qu'il ait consenti à leur traitement par la société PhishMe chargée de la campagne, en violation des dispositions du RGPD.

C'est dans ces conditions que l'intéressé a formé un pourvoi, dont le moyen unique en huit branches n'appelle pas d'autres observations ni réponse que celles formulées au rapport tendant à un **rejet non spécialement motivé du pourvoi principal** .

L'employeur a, pour sa part, formé un **pourvoi incident en deux moyens** .

Le second n'appelle, lui aussi, aucune observation autre que celles développées au rapport concluant à son irrecevabilité, étant souligné que malgré sa formulation ambiguë, c'est uniquement la période de référence devant être prise en compte pour le calcul du salaire de référence que l'employeur a toujours contestée et conteste encore, et non la période de calcul de l'ancienneté du salarié .

L'intérêt du **premier moyen** justifie d'apporter quelques explications complémentaires à celles très claires du rapporteur.

Le salarié soutenait, page 22 de ses conclusions en appel , que constituait un comportement déloyal de la part de l'employeur le fait que « *la société NATIXIS ait pris connaissance, sans son accord, de ses identifiants et mots de passe, c'est-à-dire de ses données à caractère personnel* », soulignant qu'il avait été « *choqué de constater postérieurement que ses identifiants saisis dans un logiciel informatique à destination d'une société externe pouvaient être lus par son employeur et qualifiés par ce dernier comme des insultes à son encontre.* » Un peu plus haut (p.10), il indiquait que « *ces faux identifiants n'auraient jamais été lus par personne si NATIXIS n'avait pas été fouiller dans mon dossier chez le prestataire en charge des fausses campagnes de phishing* » et en concluait que « *les identifiants recueillis par la société PhishMe en violation des dispositions du RGPD devront être déclarés irrecevables* ».

C'est ainsi que la cour d'appel a relevé, dans un premier temps (p.5) que les données personnelles du salarié avaient été recueillies « *en violation des dispositions du RGPD dans la mesure où il n'a pas consenti à leur traitement par la société PhisMe* » -ce qui était légèrement différent de l'argumentation soulevée- et a retenu, in fine (p.8) que « *le non-respect des dispositions du RGPD est caractérisé. Il a nécessairement causé un préjudice* » au salarié , qu'elle a réparé par l'allocation d'une somme de 5000 €.

C'est uniquement cette dernière partie de la motivation qui est attaquée par le moyen.

Il n'y a pas lieu de reprendre ici l'entier raisonnement de la Cour de justice de l'Union européenne dans les points 30 à 36, reproduits au rapport (p.13 et 14), de son arrêt du 4 mai 2023, C/300-21, *Österreichische Post* , rendu sur question préjudicielle relative à l'article 82, paragraphe 1, du Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016, *relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données* , dit RGPD, lequel dispose que « *Toute personne ayant subi un dommage matériel ou moral du fait d'une violation du présent règlement a le droit d'obtenir du responsable du traitement ou du sous-traitant réparation du préjudice subi.* » Il suffit ici de conclure que le motif tiré du *préjudice nécessaire* que le non-respect des dispositions du RGPD aurait causé au salarié est directement contraire à la réponse de la Cour, qui a dit pour droit (pt 42) que « ***l'article 82, paragraphe 1, du RGPD doit être interprété en ce sens que la simple violation des dispositions du règlement ne suffit pas pour conférer un droit à réparation .*** »

La cassation est en conséquence encourue sur le 1er moyen du pourvoi incident .

Mais il faut aller plus loin : dans un arrêt tout récent du 19 mars 2026, C-526/24, *Brillen-Rottler* , la CJUE, confirmant une nouvelle fois « *qu'une personne ayant subi un dommage, matériel ou moral, du fait d'une violation du droit d'accès à ses données à caractère personnel, a le droit d'obtenir du responsable du traitement une réparation d'un tel dommage pour autant qu'il est démontré, notamment, qu'elle a effectivement subi un tel dommage* », a précisé, en outre, que cette personne ne peut obtenir la réparation d'un

dommage en vertu du RGPD si son propre comportement constitue la cause déterminante du préjudice . Il s'agissait d'une personne ayant l'habitude de renseigner ses données à caractère personnel sur les bulletins d'information d'entreprise s à seule fin de leur demander ensuite un droit d'accès à ses informations puis d'introduire une demande en réparation . La Cour, jugeant que non seulement une demande d'accès à ses données à caractère personnel peut être qualifiée d'abusives -ce droit , qui est finalisé, n'étant pas absolu- si elle est introduite dans le seul but de demander ensuite une réparation pour une prétendue violation du RGPD, exclut donc tout droit à réparation lorsque « *le lien de causalité entre la violation alléguée et le prétendu préjudice est rompu par le fait du seul comportement de la personne concernée, dès lors que ce comportement s'avère constituer la cause déterminante du préjudice* . » (points 65 et 66).

Il m'apparaît que tel était le cas en l'espèce, le salarié ne pouvant se plaindre d'avoir volontairement renseigné des identifiants factices injurieux (données à caractère personnel ?) après avoir cliqué délibérément sur des mails dont il savait qu'ils faisaient partie de la campagne de lutte contre les cyber-attaques entreprise par son employeur .

► En conséquence , son droit à réparation étant exclu, **il y a lieu de casser partiellement l'arrêt sans renvoi sur le premier moyen du pourvoi incident de l'employeur.**