

Divulguer l'adresse personnelle d'un salarié : un risque juridique majeur pour l'employeur !

La protection de la vie privée des agents et salariés ne s'arrête pas aux portes de l'entreprise. Un arrêt récent de la Cour de cassation vient le rappeler avec force.

Dans un [arrêt du 11 février 2026 \(n° 24-18.087\)](#), la chambre sociale de la Cour de Cassation casse partiellement une décision d'appel qui avait débouté une salariée de sa demande de dommages-intérêts.

Les faits essentiels

Une salariée, ancienne représentante du personnel, avait adressé un courrier à la direction des ressources humaines. Ce courrier a été transmis à un syndicat... sans que son adresse personnelle ne soit occultée.

Le syndicat l'a ensuite affiché.

La cour d'appel avait considéré que la lettre ne comportait aucun élément relevant de la vie privée.

L'apport de la Cour de cassation

La Haute juridiction censure cette analyse sur le fondement de l'article 9 du code civil :

👉 La divulgation du domicile d'un salarié, sans son accord, constitue en elle-même une atteinte à la vie privée.

Peu importe que le contenu du courrier ne porte pas sur la sphère intime.

L'adresse personnelle est une donnée relevant de la vie privée.

Sa transmission non anonymisée engage la responsabilité de l'employeur.

Pourquoi cette décision est stratégique ?

Cet [arrêt](#) rappelle trois principes fondamentaux :

- La protection de la vie privée est autonome : elle ne dépend pas du contenu du document.
- L'employeur doit systématiquement occulter les données personnelles avant toute transmission.
- Une simple négligence matérielle peut suffire à caractériser une faute.

Dans un contexte de vigilance accrue autour des données personnelles (RGPD, contentieux prud'homal, climat social sensible), cette décision impose une rigueur opérationnelle accrue.

Impact pour les employeurs publics territoriaux

Même si l'affaire concerne le secteur privé, la logique est parfaitement transposable aux collectivités territoriales :

- Transmission de courriers à des organisations syndicales
- Communication interne
- Affichage sur panneaux syndicaux
- Gestion des dossiers disciplinaires ou contentieux

Un oubli d'occultation peut engager la responsabilité de la collectivité.

Sécuriser vos pratiques documentaires n'est plus une option : c'est une exigence juridique.

[Télécharger1772197377379](#)

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 11 février 2026, 24-18.087