



L'UTILISATION DES EMAILS DU SALARIE PAR L'EMPLOYEUR COMME MOYEN DE PREUVE EN CAS DE LICENCIEMENT

publié le 23/10/2010, vu 6431 fois, Auteur : [Anthony BEM](#)

Sur ce point, deux règles juridiques s'opposent : d'une part, la règle qui veut que le salarié ait droit, dans le cadre de son temps et de son lieu de travail, au respect de l'intimité de sa vie privée et, d'autre part, celle selon laquelle l'employeur a un droit de regard légitime sur ce qui est du domaine professionnel.

La jurisprudence considère que l'employeur peut utiliser contre son salarié les dossiers et fichiers :

- créés par ce salarié grâce à l'outil informatique mis à sa disposition par son employeur pour l'exécution de son travail,
- détenus par le salarié dans son bureau et que l'entreprise met à sa disposition.

En effet, dans ces hypothèses les dossiers et fichiers sont présumés avoir un caractère professionnel, à moins que le salarié les ait identifiés comme personnel.

Pour résumer, si le salarié n'a pas identifié les dossiers et fichiers présents sur son ordinateur ou encore les documents qu'il détient dans son bureau comme personnels, ceux-ci sont nécessairement professionnels de sorte que l'employeur y a donc légitimement accès, sans qu'il soit même nécessaire que le salarié concerné soit présent.

Le principe : dès lors que l'employeur a un libre accès aux documents professionnels détenus par le salarié :

- l'employeur est en droit de les utiliser pour prouver une faute de ce dernier.
- le salarié n'a pas le droit d'empêcher volontairement son employeur d'accéder à son poste informatique.

Cependant, il existe **deux exceptions** à ces principes :

- les fichiers personnels du salarié sur le disque dur de son ordinateur sont en inviolables sur le fondement du droit du respect de la vie privée,
- les messages personnels émis et/ou reçus par le salarié grâce à un outil informatique mis à sa disposition pour son travail, et ceci même dans l'hypothèse où l'employeur a interdit une utilisation non professionnelle de l'ordinateur, ne peuvent pas être utilisés

par l'employeur en vertu du principe du secret des correspondances,

Enfin, il existe une exception à l'exception concernant les courriers de dénigrement, d'injure ou de diffamation de l'employeur diffusés par le salarié.

Ces correspondances perdent leur caractère privé et personnel et peuvent donc être utilisées par l'employeur comme moyen de preuve licite à l'appui du licenciement du salarié.

Dans ce contexte, il appartient au salarié de veiller à distinguer ses messages personnels de ses messages professionnels.

Concrètement, afin d'éviter autant que possible les risques de conflits éventuels avec leurs employeurs au moment ou celui-ci souhaitera les licencier, les salariés doivent:

- Disposer d'une boîte email personnelle hébergée sur un serveur externe de messagerie ;
- Porter la mention « personnel » dans l'objet de leurs messages personnels ;
- Procéder à un archivage de leurs messages personnels dans un répertoire de nature personnel et individualisé comme tel.

Je suis à votre disposition pour toute information ou action.

PS : Pour une recherche facile et rapide des articles rédigés sur ces thèmes, vous pouvez taper vos "mots clés" dans la barre de recherche du blog en haut à droite, au dessus de la photographie.

Anthony Bem
Avocat à la Cour
27 bd Malesherbes - 75008 Paris
Tel : 01 40 26 25 01

Email : abem@cabinetbem.com

www.cabinetbem.com