



Conditions d'ouverture et d'utilisation des emails des salariés, comme preuve, par leurs employeurs

publié le 27/11/2011, vu 3681 fois, Auteur : [Anthony BEM](#)

Le 18 octobre 2011, la chambre sociale de la Cour de cassation a jugé que les emails adressés ou reçus par les salariés, non identifiés comme personnels par ces derniers et alors même qu'ils étaient, sans signe distinctif, dans leur messagerie professionnelle, pouvaient être régulièrement ouverts et utilisés comme preuve de leur faute par l'employeur (Cass. Soc. N° de pourvoi: 10-26782).

Les courriels adressés ou reçus par le salarié à l'aide de l'outil informatique mis à sa disposition par l'employeur pour les besoins de son travail sont présumés avoir un caractère professionnel, en sorte que l'employeur est en droit de les ouvrir en dehors de la présence de l'intéressé, sauf s'ils sont identifiés comme étant personnels.

En l'espèce, M. X avait été engagé par la société Nova en qualité de chef de publicité junior puis licencié pour faute grave pour avoir exercé un commerce illicite en utilisant son ordinateur professionnel et les services d'accueil de la société.

En effet, son employeur a découvert que qu'il avait utilisé les moyens techniques (ordinateur et accès internet mis à sa disposition pour exercer vos fonctions) et les services d'accueil de la société pour réaliser un commerce de drogue.

Or, en principe, le salarié a droit, même au temps et au lieu de travail, au respect de l'intimité de sa vie privée qui implique le secret des correspondances.

Si les fichiers contenus dans l'ordinateur d'un salarié doivent être identifiés comme « personnels » pour bénéficier d'une protection particulière, il n'en va pas de même pour les courriels électroniques qui constituent des correspondances couvertes par le secret.

En matière de licenciement pour faute grave, il incombe à l'employeur de rapporter la preuve de ses allégations, mais les éléments tirés de la correspondance du salarié ne peuvent jamais constituer des éléments de preuve licites dès lors qu'ils ont été obtenus de manière illicite, sur le fondement des dispositions des articles L. 1331-1 et L. 1121-1 du code du travail ainsi que l'article 9 du code civil.

Dans ce contexte, le 18 octobre 2011, la chambre sociale de la Cour de cassation a jugé que :

« les courriels adressés ou reçus par le salarié à l'aide de l'outil informatique mis à sa disposition par l'employeur pour les besoins de son travail sont présumés avoir un caractère professionnel, en sorte que l'employeur est en droit de les ouvrir en dehors de la présence de l'intéressé, sauf s'ils sont identifiés comme étant personnels ».

Ainsi, lorsque les courriels n'ont pas été identifiés par le salarié comme étant personnels et qu'ils étaient, sans signe distinctif, dans sa messagerie professionnelle, l'employeur peut s'en servir de preuve.

L'identification d'un courriel comme personnel ne peut donc pas simplement résulter du seul intitulé ou du destinataire desdits courriels électroniques.

Des conditions de forme sont nécessaires pour qu'ils constituent une preuve irréfutable et le recours à un avocat spécialisé en droit de l'internet s'avérera utile pour les deux parties au litige.

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