Image not found or type unknown

Le Droit du Travail et l’usage des mails

publié le **24/11/2013**, vu **3627 fois**, Auteur : Maître Joan DRAY

L’émergence d’Internet et des outils informatiques au travail pose la question de la frontière entre espace professionnel et privé. En effet, l’employé qui utilise son ordinateur portable au travail peut-il se prévaloir du fait que son contenu est personnel. ? Ou doit-on considérer que dès lors que l’ordinateur est utilisé pour effectuer des taches professionnelles, son contenu appartient à l’employeur ? Dans un arrêt important en date du 19 juin 2013 la Cour de Cassation donne une réponse. Cass. soc., 19 juin 2013, n° 12-12.138, F-P+B, SAS société Young et Rubicam c/ M. P. et a. : JurisData n° 2013-012420

Le Droit du Travail et l’usage des mails

L’émergence d’Internet et des outils informatiques au travail pose la question de la frontière entre espace professionnel et privé.

En effet, l’employé qui utilise son ordinateur portable au travail peut-il se prévaloir du fait que son contenu est personnel. ?

Ou doit-on considérer que dès lors que l’ordinateur est utilisé pour effectuer des taches professionnelles, son contenu appartient à l’employeur ?

Dans un arrêt important en date du 19 juin 2013 la Cour de Cassation donne une réponse.

Cass. soc., 19 juin 2013, n° 12-12.138, F-P+B, SAS société Young et Rubicam c/ M. P. et a. : JurisData n° 2013-012420

Dès lors que les fichiers ou courriers sont créés en utilisant le matériel informatique mis à la disposition de l’employeur, ils sont considérés comme appartenant à l’employeur.

Le simple fait que les courriers électroniques aient été envoyés en utilisant les adresses mails personnelles des employés ne suffit pas à caractériser le caractère personnel des mails.

L’employeur peut donc accéder à ses mails hors de la présence du salarié.

Il en va de même pour l’utilisation de tout élément de stockage des informations.

Dès lors qu’une clé USB est connectée à un ordinateur fourni par l’employeur elle est présumée être utilisée à des fins professionnelles. Cass. soc., 12 févr. 2013, n° 11-28.649 : JurisData n° 2013-002073

L’employeur pourra donc avoir accès à son contenu en dehors de la présence du salarié ou de l’un de ses représentants.

Le salarié peut néanmoins protéger son courrier en y inscrivant la mention « personnel. »

Il faut apporter une précision si cet arrêt consacre la possibilité pour l’employeur d’accéder à tout

document non expressément identifié comme personnel figurant sur l'ordinateur de l'employé, il ne lui donne pas le droit d'utiliser un mail strictement personnel, dont il aurait pris connaissance, à l'encontre de son employé.

Un arrêt récent de la Cour de Cassation rappelle que le mail peut être utilisé comme mode de preuve.

(Cass.soc., 25 set 2013 , n° 11-25.884 ,F+P+B, Sté AGL finances c/ Mme L : JurisData n° 2013-020562)

En l'espèce il s'agissait d'une salariée licencié pour faute grave.

Elle conteste son licenciement et obtient gain de cause devant la Cour d'Appel.

La cour juge son licenciement dépourvue de cause réelle et sérieuse.

Pour ce faire la Cour se fonde sur un mail versé au débat par la plaignante signé par son employeur et envoyé avec l'adresse électronique de la société.

Je me tiens à votre disposition pour tous renseignements et contentieux.

Vous pouvez me poser vos questions sur conseiller juridique.net : http://www.conseil-juridique.net/joan-dray/avocat-1647.htm

Joan DRAY
Avocat à la Cour
joanadray@gmail.com

76/78 rue Saint-Lazare

75009 PARIS

tel:09.54.92.33.53

FAX: 01.76.50.19.67

Le courrier rédigé en ses termes, « j'attends toujours ta démission (…) car tu dois bien comprendre que je ne peux plus vor ta gueule » « moi j'ai un avocat et je te défoncerais » ,ne laisse aucun doute sur la volonté de l'employeur de rompre le contrat de travail.

L'employeur forme un pourvoi contre cette décision ce à quoi la Cour de Cassation répond de façon très claire.

« Dès lors que le courrier électronique à servi à prouver un fait, c'est à bon droit que la Cour d'appel a accueilli ce moyen de preuve, l'existence d'un fait pouvant être prouvé par tous moyens. »

Pour conclure, on voit donc à travers ces différents exemples jurisprudentiels que la protection accordé aux documents contenus dans l'ordinateur du salarié est proportionnée.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

La cour distingue entre document expressément qualifiés de personnels auxquels l’employeur ne peut avoir accès, et les autres qu’il peut consulter.

Dès lors qu’il n’y a pas de mention contraire, on présume que le document concerne le travail du salarié.

Le courrier électronique est une preuve à part entière dès lors qu’il tend à prouver un fait.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés