



documents confidentiel sortie de l'entreprise

Par **cmt**, le **21/06/2011** à **18:15**

bonjour

pouvez vous me dire quoi faire lorsque l'on apprend qu'un salarié emmene chez lui des documents confidentiel (etats du chiffre d'affaire journalier) sans que personnes ne soit au courant dans l'entreprise et sans sert contre l'employeur pour justifier des heures supplémentaires ou des heures qui soit disant atteste la sortie de l'entreprise

Dans l'attente de vous lire

cordialement

Par **P.M.**, le **21/06/2011** à **18:40**

Bonjour,

Il n'a pas grand chose à faire car il en a le droit dans le cadre d'une instance prud'homale...

Par **Paul PERUISSET**, le **22/06/2011** à **09:22**

Bonjour,

J'apporterais la précision suivante:

"Un salarié qui conteste le motif d'un licenciement pour faute peut produire devant le Conseil des prud'hommes un document de travail auquel il avait [s]normalement accès [/s]dans le cadre de ses fonctions au sein de l'entreprise pour attester de l'absence de cause réelle et sérieuse de licenciement. Si cette preuve est présentée par le salarié pour exercer son droit à défense, on ne pourra lui reprocher le vol de documents." (Cour de Cassation du 02 décembre 1998; pourvoi n° 96-44.258).

Cordialement,

Paul PÉRUISSET

Par **Conseiller_du_Salarie**, le **23/06/2011** à **18:59**

Bonjour,

Un arrêt très récent de la Cour de cassation, chambre criminelle (publié au bulletin) confirme le jugement cité par Paul pour des documents informatiques :

[citation]Un salarié peut soustraire une copie des documents dont il a "*connaissance dans l'exercice de ses fonctions*", si ces documents sont "*strictement nécessaires à l'exercice de sa défense dans une procédure prud'homale*" (Cass. crim. 16 juin 2011, n° 10-85079).

[/citation]

Source :

http://conseillerdusalarie.free.fr/Docs/Jurisprudences/2011/20110616Cass_crim_16_juin_2011_10-85.079_Publie_au_bulletin.htm

Par **cmt**, le **24/06/2011** à **11:53**

il ne s'agit pas d'un licenciement pour cause réelle et sérieuse mais d'une fin de CDD de 9 semaines.

cordialement

Par **P.M.**, le **24/06/2011** à **15:11**

Bonjour,

C'est l'employeur qui nous questionne...

Comme je l'ai dit précédemment, c'est valable pour toute instance prud'homale...

Par **Paul PERUISSET**, le **24/06/2011** à **19:42**

Merci à PM d'avoir rectifié. J'ai confirmé ma réponse sans me remettre en mémoire l'auteur de la question.

Par pur formalisme je rectifie ma réponse:

Peu importe, votre salarié a le droit de produire ces documents pour faire valoir ses droits devant le Conseil de Prud'hommes.

Paul PÉRUISSET