



Mon employeur prend supprime des mails sur ma boîte

Par **Gaelgros95**, le 25/01/2011 à 11:22

Bonjour,

Je me permets de poser une question car je rencontre quelques soucis avec mon employeur. Je dois suivre un cursus de formation sur les nouveaux produits etc... Je reçois donc par mail m'étant destiné et leurs étant envoyés parallèlement les dates et lieux de formations, étant paniqué quand je ne suis pas là je me suis aperçu que le gérant venait le midi lors de ma pause déjeuner supprimer mes mails et faire le nécessaire de ma boîte mail pour annuler les formations. Pourriez-vous me dire si je peux avoir un recours et si oui lequel (preuve papier de la réception et suppression lors de mes absences).

De plus j'ai eu un bébé et j'ai fait ma demande de congé paternité plus de 2 mois à l'avance et ils n'ont pas voulu me donner les 11 jours consécutifs... Ils me les ont fractionnés mais sur ma fiche de salaire 11 jours ont été décomptés et ont été payés très tard alors que j'étais présent ! Je suis démunie et ne sais pas quoi faire car ma demande était à l'oral.

Je subis de l'acharnement quotidien de la part de la femme du gérant qui n'est pas salariée et qui n'a pas de parts dans la société ça commence à être très dur.

Merci d'avance pour votre aide précieuse !

Cordialement.

Par **tatou22**, le 25/01/2011 à 14:21

Article 323-1 du code pénal

Le fait d'accéder ou de se maintenir, frauduleusement, dans tout ou partie d'un système de traitement automatisé de données est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30000 euros d'amende.

Lorsqu'il en est résulté soit la suppression ou la modification de données contenues dans le système, soit une altération du fonctionnement de ce système, la peine est de trois ans d'emprisonnement et de 45000 euros d'amende.

Le fait d'accéder à un courrier électronique non ouvert constitue aussi le délit d'atteinte au secret des correspondances (226-15 du Code Pénal

Concernant le congé de paternité!!!

Article L1225-35

- Après la naissance de son enfant et dans un délai déterminé par décret, le père salarié bénéficie d'un congé de paternité de onze jours consécutifs ou de dix-huit jours consécutifs en cas de naissances multiples.

Le congé de paternité entraîne la suspension du contrat de travail.

Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité avertit son employeur au moins un mois avant la date à laquelle il envisage de le prendre, en précisant la date à laquelle il entend y mettre fin.

Par **P.M.**, le **25/01/2011 à 14:35**

Bonjour,

Autant je suis d'accord sur le congé paternité qui doit vous être accordé en une seule fois, autant, pour le contenu de l'ordinateur professionnel, j'émettrais des nuances si vous n'avez pas placé vos mails dans un dossier parfaitement identifiable comme personnel pour que l'employeur ne puisse pas y accéder...

Ensuite, il faudrait tenir compte que le contrat de travail doit être accompli de bonne foi et que l'employeur en éliminant le programme de formation ne semble pas avoir respecté cette règle...

Après, ce sera bien sûr une question de preuves...

La femme du gérant, d'autant plus qu'elle n'est pas salariée n'a aucun lien de subordination avec vous...

Par **Gaelgros95**, le **25/01/2011 à 15:34**

Bonjour,

Ce sont des mails non lu a caractères professionnels pas privés.

Merci beaucoup pour vos reponses

Par **tatou22**, le **25/01/2011** à **19:10**

Pas d'accord Pmdedforum:

Conformément à l'article 9 du Code civil, tout salarié a droit, sur son lieu de travail, au respect de l'intimité de la vie privée. La Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) rappelle dans son dernier rapport sur la cybersurveillance des salariés que « la violation du secret des correspondances est une infraction pénalement sanctionnée ». L'entreprise est donc seulement autorisée à observer le destinataire, la fréquence, la taille des messages, ou encore le format des pièces jointes, mais en aucun cas leur contenu.

Pour clore le débat, certaines entreprises ont bien été tentées de bannir, purement et simplement, l'envoi de messages personnels à partir d'un ordinateur de bureau. Peine perdue : un arrêt de la cour de Cassation interdit d'interdire l'envoi d'emails personnels pendant son temps de travail...

Mais c'est vrais que le plus simple est de "marquer" les messages PRIVE

Par **P.M.**, le **25/01/2011** à **19:37**

A condition que ça puisse être considéré comme de la correspondance privée ...

[citation]**L'accès au poste informatique ou à la messagerie**

L'employeur doit respecter le secret des correspondances privées une communication électronique émise ou reçue par un employé peut avoir le caractère d'une correspondance privée. La violation du secret des correspondances est une infraction pénalement sanctionnée par les articles L.226-15 (pour le secteur privé) et L.432-9 (pour le secteur public) du Code pénal.

La Cour de cassation a affirmé, dans un arrêt du 2 octobre 2001 (arrêt « Nikon »), qu'un employeur ne saurait prendre connaissance de messages personnels d'un employé sans porter atteinte à la vie privée de celui-ci (article 9 du code civil) et au principe du secret des correspondances (article 226-15 du code pénal), quand bien même une utilisation à des fins privées aurait été proscrite par l'employeur.

Pour autant, le principe du secret des correspondances connaît des limites dans la sphère professionnelle. Il peut également être levé dans le cadre d'une instruction pénale ou par une décision de justice.

[s]Tout ce qui n'est pas identifié comme « personnel » est réputé être professionnel de sorte que l'employeur peut y accéder librement. [/s]

La Cour de cassation considère qu'un message envoyé ou reçu depuis le poste de travail mis à disposition par l'employeur revêt un caractère professionnel, sauf s'il est identifié comme étant « personnel », dans l'objet du message par exemple (Cour de cassation, 30 mai 2007).

[s]Il appartient à l'employé d'identifier les messages qui sont personnels. À défaut d'une telle identification, les messages sont présumés être professionnels[/s].

La nature personnelle d'un message peut figurer dans l'objet du message ou dans le nom du

répertoire dans lequel il est stocké.

La CNIL recommande de porter à la connaissance des salariés (par exemple dans une charte) le principe retenu pour différencier les e-mails professionnels des e-mails personnels (qualification par l'objet, création d'un répertoire spécifique dédié au contenu privé, etc.).

Le cas des fichiers et des répertoires créés par un employé

Il a été jugé que les fichiers créés par un salarié grâce à l'outil informatique mis à sa disposition pour l'exécution de son travail sont présumés, sauf si le salarié les identifie comme étant personnels, avoir un caractère professionnel (Cour de cassation, 18 octobre 2006).

[s]Tout fichier qui n'est pas identifié comme « personnel » est réputé être professionnel de sorte que l'employeur peut y accéder hors la présence du salarié[/s]
.[/citation]

Ce texte est extrait de [ce dossier de la CNIL](#)

Par **tatou22**, le **26/01/2011** à **16:11**

Je suis tout a fait d'accord avec toi ,et cela sera aux Juges de décider si oui ou non cela relève du Privé! chose d'autant plus facile que les mails ne font allusion qu'a des programme de formation du salarié !!

il sera donc très dure pour l'employeur d'affirmer le caractère Professionnel et nuisible a l'entreprise!!

Par **P.M.**, le **26/01/2011** à **22:37**

Bonjour,

Je suis heureux qu'après avoir dit : [citation]Pas d'accord Pmdedforum[/citation], ce soit maintenant : [citation]Je suis tout a fait d'accord avec toi [/citation]

Le Conseil de Prud'Hommes ne pourra décider que les mails ont un caractère privé que s'ils ont été identifiés ainsi et même de préférence placés dans un dossier spécifique d'autant plus que l'intéressé nous dit : [citation]Ce sont des mails non lu **a caractères professionnels pas privés**[/citation] et qu'elle semble manquer de preuve de leur ouverture...