



Espionnage sur lieu de travail

Par **melpom**, le **03/10/2019** à **11:57**

Bonjour,

Mon patron m'a informé en début de semaine par téléphone qu'il avait entendu des propos le concernant que j'aurais entretenus par téléphone avec une collègue, or il n'était pas présent.

Ma collègue qui se trouve sur un autre site me confirme que mon patron lui a indiqué avoir mis des dispositifs d'écoute sur nos deux agences à notre insu.

Suite à ça, il lui a été reproché à ma collègue également d'avoir tenu des propos concernant mon patron et elle a reçu un blâme oral.

Je pense qu'il en sera de même pour moi car il m'a explicitement expliqué par téléphone qu'il allait s'entretenir en face à face avec moi concernant les propos qu'il aurait écouté via ces dispositifs d'écoute.

Ma question est la suivante, avant un blâme ne doit-on pas adresser un avertissement ? je précise que je n'ai jamais reçu d'avertissement auparavant.

Ce blâme est-il recevable ? Vu que les méthodes employées sont déloyales ?

Merci par avance de vos réponses.

Par **Pierre03**, le **03/10/2019** à **14:26**

Bonjour,

Votre employeur ne peut absolument pas mettre en place un dispositif d'écoute de vos téléphones professionnels sans que vous en soyez averti et que le dispositif ait été déclaré notamment auprès de la CNIL.

Aucune sanction ne peut donc être fondée sur des propos captés avec ce dispositif.

S'agissant de la nature de la sanction, un employeur peut parfaitement vous adresser un blâme sans avertissement préalable, à moins que le règlement intérieur ne le prévoit.

Je vous adresse un lien vers un article que j'ai lu et qui pourrait vous aider s'agissant des sanctions et de leur contestation:

<https://www.ledroitetlapratique.fr/travail-chomage-retraite/que-faire-en-cas-de-sanction-re%C3%A7ue-au-travail>

bon courage.

Pierre

Par **melpom**, le **03/10/2019** à **14:35**

merci beaucoup pour votre réponse

Par **morobar**, le **03/10/2019** à **16:10**

Bonjour,

QUE je complete ainsi: blâme ou avertissement ou sermon....cela relève de la sémantique.

On distingue la sanction qui nécessite une convocation à entretien et notification ultérieure de la sanction simple sans procédure.

Dans ce dernier cas, qu'on la nomme avertissement simple, avertissement tout court, blâme, engueulade...n'a pas d'importance, ce qui importe de savoir que la sanction ne peut avoir d'effet sur la pérennité de l'emploi.

EN outre cette sanction a une durée de vie très brève, en l'espèce 2 mois.

(contre 3 ans pour une véritable sanction).

Par **melpom**, le **03/10/2019** à **16:26**

merci pour votre réponse