

[CPRAT] Ouverture de courriers d'un salarié par l'employeur

Par **electrika**, le 17/10/2017 à 15:43

Bonjour,

j'ai un cas pratique à faire sur le cas d'un salarié qui s'est fait licencié car il a reçu une revue plutôt aux mœurs douteuse sur son lieu de travail et à son nom. L'employeur a ouvert le courrier alors que le salarié était en arrêt maladie.

Ensuite lors de son retour, Il a eu une lettre le convoquant dans 2 jours pour un entretien avec l'employeur et le lendemain il reçu sa lettre de licenciement. L'employeur avance comme argument pour le licenciement que le salarié se fait envoyer des courriers privées sur son lieu de travail qui sont contraires aux valeurs de l'entreprise. Et il rajoute que le salarié ne maîtrise pas les nouvelles technologie, ce qui lui fait perdre de la clientèle.

Mon problème s'est que je ne trouve pas d'article dans le code du travail relatifs aux correspondances privées sur le lieu de travail. J'ai trouvé un arrêt qui dit que l'employeur ne peut pas ouvrir le courrier personnel d'un salarié, puis autre part j'ai lu que oui. Donc je suis un peu perdue.

Pouvez-vous m'aider?

Merci d'avance [smile4]

Par **Lorella**, le 19/10/2017 à 21:31

Tout courrier reçu dans l'entreprise est présumé de nature professionnelle (papier ou électronique).

Seul le courrier avec la mention "personnel" ou "confidentiel" permet de présumer qu'il est de nature privée et ceci interdit son ouverture par l'employeur.

La loi n'interdit pas aux salariés de recevoir du courrier personnel à l'entreprise.

Il faudrait que l'employeur le mentionne dans le règlement intérieur.

Peu importe le caractère de la revue, cela relève de sa vie privée. Cela deviendrait fautif si le salarié laissait cette revue en libre accès sur son bureau et pourrait entraîner un trouble de l'ordre public.

La sanction disciplinaire ne fonctionne pas dans ce cas a priori.

Voir cour de cassation chambre mixte - 18 mai 2007

https://www.courdecassation.fr/publications_26/rapport_annuel_36/rapport_2007_2640/quatrieme_parti

Le 2nd reproche : non maîtrise des nouvelles technologies.

Il faudrait savoir si le salarié a reçu une formation pour l'utilisation de ces outils. L'employeur a l'obligation d'adapter ses salariés aux évolutions de leur poste, par la formation.

Le motif d'insuffisance professionnelle peut être retoqué.

Par **Isidore Beautrelet**, le **20/10/2017** à **07:41**

Bonjour

J'ai regroupé les messages de Lorella et rendu son lien cliquable.