

## **cas pratique: droits de la personnalité**

Par **Fabien35**, le **12/11/2006** à **11:26**

Bonjour;

Bonjour ,

Je me pose plein de questions à propos du cas pratique suivant:

1) Peut on dire qu'il y a atteinte au droit de la vie privée?

Dans un premier temps je dirais non dans le sens de la décision rendue par la Cour de Cassation le 25 janvier 2000 à propos de l'arsenal des barbus( evenement d'actualité, la personne n'est pas isolée)

Dans un deuxième temps je dirais qu'il ya atteinte au droit à l'image dans la mesure où le sous titre de l'article ne correspond pas avec la photographie

2) Peut on dire qu'il y a atteinte au droit du secret de la correspondance?

Car en "cas d'énênement particulier" le patron est autorisé à consulter le courrier électronique de ses salariés.

3) Comment organiser un cas pratique lorsqu'il y a deux problèmes de droit?

La manière d'exposer les faits ( faut il exposer après la question de droit le fait correspondant? ou faut il exposer les faits en entier au début du cas pratique?

D'avance je vous en remercie.

Lidy Manquedebol est ravie: elle vient de gagner un voyage d'une semaine au Brésil lors d'une émission de radio.

Mais son retour de voyage est marqué par un événement fâcheux. Son visage figure très nettement en première page de son magazine préféré. La photographie montre un groupe de touristes en vacances en Thaïlande avec le sous titre "La recrudescence du tourisme sexuel: enquête sur les pédophiles".

Lidy est furieuse et craint que son entourage la regarde avec défiance à l'avenir. Ses craintes sont fondées car, dès le lendemain, elle découvre que son supérieur hiérarchique a pris connaissance des courriers électroniques qu'elle a reçu ses dernières semaines sur son ordinateur professionnel

Par **Fabien35**, le **12/11/2006** à **17:06**

SVP j'ai vraiment besoin d'un petit peu d'aide/

D'avance merci Link not found or type unknown

Par **jeeecy**, le **12/11/2006** à **21:21**

[quote="Fabien35":30kaok0i]2) Peut on dire qu'il y a atteinte au droit du secret de la correspondance?

Car en "cas d'évènement particulier" le patron est autorisé à consulter le courrier électronique de ses salariés.[/quote:30kaok0i]

je ne vois pas en quoi cet événement particulier peut justifier l'atteinte au secret de la correspondance

en effet il n'a pas d'autre élément que ce qui est publié sur le journal...

[quote="Fabien35":30kaok0i]3) Comment organiser un cas pratique lorsqu'il y a deux problèmes de droit?

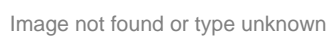
La manière d'exposer les faits ( faut il exposer après la question de droit le fait correspondant? ou faut il exposer les faits en entier au début du cas pratique?

D'avance je vous en remercie.[/quote:30kaok0i]

alors ca c'est le plus facile, comme tu as plusieurs problèmes, ca te fait plusieurs parties donc dans ton intro tu rappelles très brièvement les faits puis tu exposes les différents problèmes juridiques et ensuite pour ton annonce de plan tu indiques que chaque partie correspond à un problème juridique

Par **Fabien35**, le **12/11/2006** à **21:37**

:)

Merci 

En fait c'est surtout la première question qui me pose problème.

Car je ne sais vraiment pas s'il y a atteinte au droit à l'image.

Je pense qu'il y a atteinte à l'honneur à cause de propos diffamatoires (le sous titre de la photographie). Mais j'ai vraiment du mal à déterminer l'atteinte. Y a-t-il des exemples de jurisprudence ( la décision rendue par la Première chambre civile de la Cour de Cassation en est-il un?)

D'avance merci

Par **Fabien35**, le **13/11/2006** à **20:54**

bonsoir,

un petit peu d'aide pour la première question?

Y a-t-il atteinte à l'honneur et si oui existe-t-il des exemples de jurisprudence?

Y a-t-il atteinte au droit à l'image?

Merci d'avance 

Par **Stéphanie\_C**, le **13/11/2006** à **21:23**

Oui je dirais atteinte au droit à l'image car il s'agit d'un contexte particulier et elle apparaît clairement sur la photo, elle n'est donc pas forcément noyée dans la masse et surtout il y a une annotation qui peut porter préjudice. Le consentement était selon moi nécessaire.

Par **candix**, le **13/11/2006** à **22:17**

[quote="Stéphanie\_C":2lqer5ut]Oui je dirais atteinte au droit à l'image car il s'agit d'un contexte particulier et elle apparaît clairement sur la photo, elle n'est donc pas forcément noyée dans la masse et surtout il y a une annotation qui peut porter préjudice. Le consentement était selon moi nécessaire.[/quote:2lqer5ut]

+1

si elle est clairement identifiée et pas perdue dans la masse, il y a (pour moi aussi) atteinte au droit à l'image

Par **Fabien35**, le **14/11/2006** à **17:11**

:lol:

je n'ai pas compris candix, tu as dis la même chose que Stéphanie\_C Image not found or type unknown

Donc s'il y a atteinte à l'image on ne peut pas donner l'exemple de l'arrêt rendu par la Cour de Cassation à propos de l'arsenal des barbus du 25 janvier 2000?

Et y a til atteinte à l'honneur? Image not found or type unknown

Merci beaucoup pour vos reponses

Par **candix**, le **14/11/2006** à **19:16**

[quote="Fabien35":2rndfjig]je n'ai pas compris candix, tu as dis la même chose que

Stéphanie\_C Image not found or type unknown

[/quote:2rndfjig]

:))

oui Image not found or type unknown

Par **Fabien35**, le **15/11/2006** à **07:23**

Bonjour, quelqu'un aurait il un exemple de jurisprudence?  
Merci

Par **candix**, le **15/11/2006** à **11:17**

hello

jurisprudence pour l'atteinte au droit à l'image et à la vie privée

affaire Adjani : Cass 2e Civ 5 janvier 1983 Bull. Civ. II. n°4

jurisprudence sur la lecture des mails d'un employé

affaire Onof : Cass. Soc. 2 octobre 2001 (N° 4164 P+B)

voilà

je sais pas si tu en cherches d'autres

@++

Par **Fabien35**, le **15/11/2006** à **17:12**

:)

Non ca ira merci beaucoup pour ta réponse. J'ai trouvé également l'arrêt Nikon .... Image not found or type unknown

Mais je viens de rendre mon cas pratique tout à l'heure, ma copie fais partie de celle qui vont

être notées Image not found or type unknown

Par **candix**, le **15/11/2006** à **20:08**

[quote="Fabien35":25rhgdse]Non ca ira merci beaucoup pour ta réponse. J'ai trouvé

également l'arrêt Nikon .... Image not found or type unknown

Mais je viens de rendre mon cas pratique tout à l'heure, ma copie fais partie de celle qui vont

être notées Image not found or type unknown [/quote:25rhgdse]

arret nikon et l'affaire onof c'est la meme dans mes souvenirs  
:wink:

on croise les doigts pour toi en tout cas Image not found or type unknown

Par **Fabien35**, le 17/11/2006 à 19:46

:wink:

Merci beaucoup Image not found or type unknown

Par **fabermu**, le 19/11/2006 à 13:27

[quote="Fabien35":1wr9mlb4]

Lidy est furieuse et craint que son entourage la regarde avec défiance à l'avenir. Ses craintes sont fondées car, dès le lendemain, elle découvre que son supérieur hiérarchique a pris connaissance des courriers électroniques qu'elle a reçu ses dernières semaines sur son ordinateur professionnel[/quote:1wr9mlb4]

Bonjour,

L'utilisation de la messagerie peut faire l'objet d'un contrôle :

Pour la correspondance professionnelle si elle est clairement identifiable, par rapport à la correspondance privée

Pour la correspondance privée, si le recours au contrôle est motivé et proportionnel au but recherché.

Si [b:1wr9mlb4]l'employeur est en droit de contrôler et de surveiller l'activité de ses salariés, ce n'est pas sans limites[/b:1wr9mlb4]. Par exemple, [b:1wr9mlb4]il doit justifier le contrôle exercé par un intérêt légitime : problèmes de sécurité [b:1wr9mlb4](préservation du secret des affaires) ou nécessité d'éviter des usages abusifs ou préjudiciables à l'entreprise.

S'agissant de la messagerie électronique le salarié est protégé par le principe du secret des correspondances émises par les voies des télécommunications. En effet, le tribunal correctionnel de Paris a jugé que le courrier électronique, de personne à personne, constitue de la correspondance privée.

[b:1wr9mlb4]Si l'employeur n'informe pas les salariés d'un contrôle de leurs courriers électroniques[/b:1wr9mlb4], ils constitueront des moyens de preuve illicite à l'appui d'une sanction disciplinaire ou d'un licenciement devant les tribunaux. L'employeur peut réserver exclusivement la messagerie électronique à l'usage professionnel et, dans cette hypothèse, les salariés qui en auront été préalablement avertis ne pourront pas invoquer le secret de la correspondance, puisque le courrier électronique sera susceptible d'être lu. Cependant, l'élaboration d'une règle par l'employeur n'interdit pas au juge d'exercer son contrôle

(appréciation de la règle de proportionnalité).

Les mode de contrôle de l'usage d'un courrier électronique concernent le volume des messages échangés, leur taille, le format des pièces jointes.

Sur ce thème, la jurisprudence la plus importante est celle de la Cour de Cassation (chambre sociale), du 2 octobre 2001. On y trouve les principes qui ont vocation à s'appliquer dans les contentieux futurs : « ...le salarié a droit, même au temps et au lieu de travail, au respect de l'intimité de sa vie privée... celle-ci implique en particulier le secret des correspondances... [b:1wr9mlb4]l'employeur ne peut dès lors sans violation de cette liberté fondamentale prendre connaissance des messages personnels émis par le salarié et reçus par lui grâce à un outil informatique mis à sa disposition pour son travail [/b:1wr9mlb4]et ceci même au cas où l'employeur aurait interdit une utilisation non professionnelle de l'ordinateur. »