

Consultation de documents

Peut-on consulter les documents qu'un salarié laisse sur son bureau ?

Les fichiers contenus dans l'ordinateur professionnel sont réputés avoir un caractère professionnel.

A de nombreuses reprises, la Cour de cassation a précisé les limites concernant l'accès aux ordinateurs professionnels des salariés.

Les fichiers créés par le salarié à l'aide de l'outil informatique mis à sa disposition par l'employeur pour les besoins de son travail sont présumés avoir un caractère professionnel. L'employeur est en droit de les ouvrir hors la présence de l'intéressé, sauf si le salarié les a identifiés comme étant personnels.

Ainsi, les dossiers et fichiers informatiques dénommés « personnel », « perso » ou « privé » ne peuvent pas être consultés sans la présence du salarié (sauf cas d'urgence).

Sachez que ne sont pas considérés comme personnels, les fichiers contenus :

- ✓ dans un dossier portant le nom du salarié ;
- ✓ dans « mes documents » ;
- ✓ dans un dossier « confidentiel ».

Les documents détenus par un salarié dans son bureau sont présumés professionnels.

Cette présomption s'applique aussi aux documents que le salarié laisse dans le bureau qu'il occupe dans l'entreprise.

En effet, la Cour de cassation considère que les documents détenus par un salarié dans le bureau de l'entreprise sont présumés professionnels. L'employeur peut en prendre connaissance même hors la présence de l'intéressé, sauf s'ils sont identifiés comme étant personnels.

Dans cette affaire, l'employeur avait consulté le contenu d'une enveloppe qui ne portait aucune mention relative à son caractère personnel et se trouvait dans un tiroir non fermé à clé.

Oui, l'employeur peut consulter les dossiers trouvés sur le bureau du salarié s'ils ne sont pas estampillés « personnel ».

Rétrogradation : baisse de la rémunération ?

Rétrogradation : la diminution des responsabilités du salarié permet-elle de baisser sa rémunération ?

La rétrogradation disciplinaire, si elle est prévue dans le règlement intérieur, peut être la réponse adéquate pour sanctionner un salarié qui a commis une faute grave.

Impliquant une baisse des responsabilités, elle peut bien évidemment être accompagnée d'une réduction de la rémunération du salarié qui, dans un tel cas, ne constitue pas une sanction pécuniaire interdite.

Pour autant, cette diminution du salaire doit impérativement découler d'un véritable déclassement professionnel du salarié. Il ne doit en aucun cas continuer d'effectuer les tâches et missions inhérentes aux responsabilités qui étaient les siennes avant la rétrogradation.

Si les fonctions sont modifiées et diminuées en cohérence avec le nouveau poste, c'est-à-dire si elles ont bien été revues à la baisse, alors la diminution de la rémunération est justifiée.

Rappelons enfin qu'une rétrogradation disciplinaire, en ce qu'elle modifie le contrat de travail du salarié (diminution des responsabilités et de la rémunération), doit impérativement être acceptée par celui-ci. Il doit signer un document écrit.

Si le salarié a donné son **accord écrit** et que sa rétrogradation est effective, alors il ne peut valablement contester la diminution de sa rémunération.

