

Voir toutes les petites histoires du jour

## La petite histoire du jour

16 septembre 2019

**C'est l'histoire d'un employeur pour qui un accident de la vie courante n'a (nécessairement ?) rien de professionnel...**

Un salarié, en déplacement professionnel, est victime d'un malaise cardiaque entraînant son décès. L'employeur déclare donc un accident de travail. Mais lorsque la CPAM reconnaît le caractère professionnel, il conteste cette décision.

Selon lui, le malaise et le décès du salarié n'ont rien à voir avec son travail : ils sont, en effet, intervenus après que le salarié a eu une relation sexuelle adultérine avec une parfaite inconnue, dans un autre lieu que la chambre d'hôtel réservée par l'employeur. Le salarié a donc, d'après l'employeur, interrompu sa mission pour un motif exclusivement personnel.

Sauf que le salarié en mission est protégé contre les accidents du travail pendant tout le temps de sa mission, rappelle le juge. Peu importe que l'accident survienne à l'occasion d'un acte professionnel ou d'un acte de la vie courante (comme peut l'être un rapport sexuel). A moins que l'employeur ne prouve que le salarié a interrompu sa mission pour un motif personnel... Ce qu'il ne fait pas ici.

Source :

Cour d'Appel de Paris, du 17 Mai 2019, n° 16/08787

Voir toutes les petites histoires du jour

## La petite histoire du jour

23 septembre 2019

### **C'est l'histoire d'un employeur à qui un salarié réclame le paiement d'heures supplémentaires...**

Un salarié a été embauché dans le cadre de plusieurs CDD et, à l'issue du dernier contrat, il réclame le paiement d'heures supplémentaires qu'il reproche à son employeur de ne pas lui avoir payées... Heures supplémentaires dont la réalisation effective n'est pas justifiée, rétorque l'employeur...

« Faux », rétorque à son tour le salarié qui, à la lecture de ses bulletins, rappelle qu'il était parfois rémunéré pour 12 heures de travail quotidien, sans paiement d'heures supplémentaires, quand le contrat de travail prévoyait pourtant des journées de travail de 9 heures et une majoration de salaire à partir de la 10ème heure de travail. Sauf que, pour établir l'existence d'heures supplémentaires, encore faut-il que le salarié produise un décompte hebdomadaire, seule preuve suffisante aux yeux de l'employeur...

« Non » rétorque à son tour le juge : s'il appartient au salarié de produire des preuves précises pour étayer sa demande, il n'a pas l'obligation de produire un décompte hebdomadaire !

Source :

Arrêt de la Cour de Cassation, chambre sociale, 4 septembre 2019, n° 18-10541

Voir toutes les petites histoires du jour

## La petite histoire du jour

7 octobre 2019

### **C'est l'histoire d'un employeur qui a (trop) payé une salariée...**

Suite à la mise en place du paiement des salaires par virement, une erreur a été commise par une entreprise : une salariée, employée en qualité de vendeuse, a perçu, pendant 8 mois, quasiment le double de son salaire, jusqu'à ce que son employeur s'en rende compte...

Et parce que la salariée n'a rien dit, l'employeur la licencie pour faute grave : parce qu'elle exerce son activité en toute autonomie, une relation de confiance particulière doit exister entre l'employeur et la salariée notamment quant à la gestion de l'argent des ventes, ce qui n'est plus le cas ici... Sauf qu'elle ne s'est rendue compte de rien, se justifie la salariée... mais que tout a été dépensé, rétorque l'employeur qui lui rappelle que c'est ce qu'elle a répondu à sa demande de remboursement.

Et, pour le juge, dissimuler à l'employeur dans ces conditions, volontairement et de manière persistante, l'existence d'un trop-perçu de salaire constitue une faute grave, rendant impossible la poursuite du contrat de travail.

Source :

Arrêt de la Cour de Cassation, chambre sociale, du 11 septembre 2019, n° 18-19522

Voir toutes les petites histoires du jour

## La petite histoire du jour

30 août 2019

### **C'est l'histoire d'un employeur qui a commis une faute... sans conséquence, selon lui...**

Une entreprise licencie, pour faute grave, une salariée avec laquelle les relations sont devenues conflictuelles. Parce qu'elle conteste son licenciement, la salariée va émettre plusieurs griefs à l'encontre de son employeur, et notamment celui de ne pas avoir organisé d'élections professionnelles : selon elle, il est clair que cela lui cause un préjudice pour lequel elle entend être indemnisée...

Ce que conteste l'employeur qui admet cet écueil, mais qui le considère sans conséquence : la salariée ne prouve pas l'existence d'un préjudice. Or, c'est la preuve d'un préjudice, consécutif à la carence qui lui est reprochée, qui justifierait une indemnisation...

Sauf que le manquement de l'employeur résultant de l'absence de mise en place d'institutions représentatives du personnel, sans procès-verbal de carence, prive les salariés d'une possibilité de représentation et de défense de leurs intérêts, déclare le juge. Ce qui cause nécessairement un préjudice aux salariés... indemnisable...

Source :

Arrêt de la Cour de Cassation, chambre sociale, du 15 mai 2019, n° 17-22224

Voir toutes les petites histoires du jour

## La petite histoire du jour

2 septembre 2019

### **C'est l'histoire d'un employeur qui convoque un salarié à un entretien préalable à licenciement...**

Une ancienne salariée, licenciée pour faute grave, réclame à son ex-employeur une indemnité d'un mois de salaire au motif que la procédure de licenciement, engagée à son encontre, n'aurait pas été rigoureusement observée.

Elle estime, en effet, que l'employeur n'a pas respecté le délai de 5 jours ouvrables entre la convocation à l'entretien préalable et l'entretien lui-même. Ce dont se défend l'employeur qui rappelle qu'un délai d'une semaine s'est tout de même écoulé entre la remise de la convocation et l'entretien préalable : la convocation a été remise à la salariée le lundi pour un entretien se déroulant le lundi suivant.

Sauf que le délai de 5 jours ouvrables expirait un samedi, remarque le juge. Or, lorsque le délai expire un samedi, un dimanche ou un jour férié, il est prolongé jusqu'au 1er jour ouvrable suivant (le lundi). En conséquence, l'entretien ne pouvait pas se dérouler avant le mardi. Et parce que celui-ci a eu lieu un jour trop tôt, la salariée doit être indemnisée.

Source :

Arrêt de la Cour de Cassation, chambre sociale, du 10 juillet 2019, n° 18-11528

Voir toutes les petites histoires du jour

## La petite histoire du jour

9 septembre 2019

### **C'est l'histoire d'un employeur qui a consulté les mails d'un salarié...**

Un employeur déplore plusieurs fautes d'un salarié et notamment des correspondances avec une entreprise concurrente, conduisant à la divulgation de documents internes. Des faits qui constituent, selon lui, une faute grave justifiant le licenciement du salarié.

Ce que conteste ce dernier, qui estime que l'employeur ne peut pas consulter le contenu de son ordinateur professionnel sans sa présence ou, du moins, sans l'avoir préalablement appelé. Et parce qu'il n'a pas respecté cette procédure, il estime que son licenciement est injustifié et que l'employeur doit l'indemniser.

Sauf que les fichiers créés par le salarié sur un ordinateur professionnel (mis à sa disposition pour les besoins de son travail) sont présumés avoir un caractère professionnel, à moins que le salarié ne les ait identifiés comme étant personnels, rappelle le juge. En conséquence, l'employeur est en droit de les ouvrir hors la présence de l'intéressé. Et les fautes étant bien confirmées, le licenciement est validé.

Source :

Arrêt de la Cour de Cassation, chambre sociale, du 19 juin 2019, n° 17-28544

Voir toutes les petites histoires du jour

## La petite histoire du jour

21 octobre 2019

**C'est l'histoire d'un employeur qui récupère des papiers qu'un salarié a laissé traîner dans une imprimante au bureau...**

Un employeur a trouvé, sur une imprimante de l'entreprise, la confirmation d'une réservation de voyage faite par un salarié et reçue via son adresse mail professionnelle. Sauf que ce voyage a lieu à des dates où ce salarié est censé être en arrêt de travail, comme l'atteste l'arrêt-maladie qu'il lui a remis...

Pour l'employeur, ces faits sont suffisamment sérieux pour justifier un licenciement pour faute grave, estimant impossible la poursuite du contrat de travail. Licenciement que le salarié va contester : le document sur lequel s'appuie l'employeur est un document personnel, qui relève de sa vie privée, et donc du secret des correspondances. Il ne peut pas servir à justifier et motiver un licenciement pour faute, estime-t-il...

Sauf que ce document lui a été adressé, non sur une adresse mail privée, mais sur une adresse mail professionnelle, de sorte qu'il ne relève pas de sa vie privée, rappelle l'employeur. Ce que confirme le juge, qui valide le licenciement pour faute grave.

Source :

Arrêt de la Cour de Cassation, chambre sociale, du 25 septembre 2019, n° 18-11009

Voir toutes les petites histoires du jour

## La petite histoire du jour

25 novembre 2019

### **C'est l'histoire d'un employeur qui licencie une salariée pour faute grave... à l'aide de MSN Messenger...**

Un employeur a besoin d'accéder à l'ordinateur professionnel d'une salariée en arrêt maladie. Elle lui fournit ses codes d'accès et l'employeur découvre qu'elle a envoyé à d'autres collègues, via sa messagerie MSN Messenger, des documents confidentiels.

Ce qui constitue une faute grave pour l'employeur qui lui notifie alors son licenciement... prononcé au mépris du secret des correspondances privées conteste la salariée. « Non ! » affirme l'employeur : les messages adressés par la salariée via l'ordinateur professionnel sont présumés avoir un caractère professionnel. Il est donc en droit de les ouvrir hors sa présence, sauf si elle les identifie comme personnels, ce qui n'est pas le cas ici constate l'employeur...

Sauf que ce compte de messagerie est personnel et distinct de la messagerie professionnelle, sans qu'il soit besoin d'une mention « personnel », estime le juge : les messages en question sont bien couverts par le secret professionnel... et le licenciement est donc abusif !

Source :

Arrêt de la Cour de Cassation, chambre sociale, du 23 octobre 2019, n° 17-28448

Voir toutes les petites histoires du jour

## La petite histoire du jour

15 novembre 2019

### **C'est l'histoire d'une entreprise qui découvre qu'un ex-salarié travaille chez un concurrent...**

Une entreprise découvre qu'un salarié, qui vient de démissionner, travaille désormais chez un concurrent, malgré la clause de non-concurrence prévue dans son contrat de travail. Et parce que son concurrent connaissait l'existence de cette clause, l'entreprise s'estime victime d'un débauchage fautif, qui doit être indemnisé...

Ce que nie le concurrent : pour qu'il soit « fautif », le débauchage doit, selon lui, être assorti de manœuvres déloyales, voire frauduleuses, destinées à désorganiser l'entreprise, de manière illégitime. Or, aucunes manœuvres frauduleuses ne peuvent lui être ici reprochées, estime le concurrent. Il n'a donc pas, selon lui, à indemniser l'entreprise...

Sauf que le recrutement d'un salarié en pleine connaissance de l'obligation de non-concurrence au bénéfice de son ancien employeur est en soi fautif, sans qu'il soit nécessaire de démontrer qu'il a été assorti de manœuvres frauduleuses, rappelle le juge. En conséquence, l'entreprise a droit à des dommages-intérêts.

Source :

Arrêt de la Cour de cassation, chambre commerciale, du 16 octobre 2019, n° 18-15418

Voir toutes les petites histoires du jour

## La petite histoire du jour

29 novembre 2019

### **C'est l'histoire d'un employeur qui accueille une salariée de retour de congé parental...**

Une salariée, employée en qualité de comptable, revient d'un congé parental qui a duré près de 3 ans. Mais elle constate que son employeur préfère lui confier des tâches administratives et de secrétariat, et maintenir à l'unique poste de comptable la salariée qu'il a embauchée pour la remplacer.

Elle s'estime victime d'une discrimination en raison du sexe et réclame des dommages-intérêts, rappelant qu'à l'issue de son congé parental, elle doit normalement retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire (assorti d'une rémunération au moins équivalente). Mais l'employeur conteste, n'y voyant pas là une quelconque discrimination que la salariée ne prouve d'ailleurs pas par des faits précis...

Sauf que, sauf à justifier d'éléments objectifs, ne confier à la salariée, au retour de son congé parental, que des tâches de secrétariat sans rapport avec ses fonctions antérieures de comptable laisse supposer l'existence d'une discrimination indirecte en raison du sexe, tranche le juge...

Source :

Arrêt de la Cour de Cassation, chambre sociale, du 14 novembre 2019, n° 18-15682

Voir toutes les petites histoires du jour

## La petite histoire du jour

1 novembre 2019

### **C'est l'histoire d'un employeur qui sanctionne un salarié... par une retenue sur salaire...**

Un employeur surprend un salarié qui détourne, à son profit, un chèque que lui a remis un client en règlement d'une commande. Après avoir retenu sur son salaire les sommes ainsi détournées, l'employeur décide de licencier pour faute grave ce salarié qui reconnaît sa faute. Ce qui ne l'empêche toutefois pas de contester son licenciement...

Un employeur ne peut pas sanctionner un salarié 2 fois pour les mêmes faits, rappelle-t-il. Or, ici, l'employeur l'a bien sanctionné 2 fois : une 1ère fois en pratiquant une retenue sur salaire et une 2nde fois en le licenciant. « C'est vrai », reconnaît l'employeur, mais il s'avère que la retenue sur salaire est une sanction pécuniaire illicite. Elle n'est donc pas valable : le licenciement constitue donc la seule et unique sanction valable, estime-t-il...

A tort, considère le juge pour qui la retenue sur salaire, même illicite, constitue néanmoins une sanction. Ce qui empêche donc l'employeur de prononcer ensuite le licenciement du salarié...

Source :

Arrêt de la Cour de Cassation, chambre sociale, du 9 octobre 2019, n° 18-15593

Voir toutes les petites histoires du jour

## La petite histoire du jour

9 décembre 2019

### **C'est l'histoire d'un employeur qui adresse une lettre de reproches à une salariée...**

Un employeur, reprochant à une salariée une insuffisance professionnelle et un comportement indélicat, décide de la licencier. « Impossible », estime la salariée qui rappelle qu'elle a déjà reçu un avertissement à ce sujet : pour preuve, un courrier de reproches de l'employeur l'invitant à changer de comportement sous peine d'un licenciement...

Sauf que ce courrier n'est que le compte rendu d'un entretien au cours duquel il a effectivement adressé divers reproches à la salariée en la mettant en demeure de modifier son comportement sous peine de sanction à venir. Il ne s'agit donc pas d'une sanction disciplinaire en tant que telle...

« Et pourtant », rappelle le juge : un courrier formulant des reproches précis à la salariée, l'invitant instamment à changer radicalement et sans délai de comportement sous peine de licenciement disciplinaire constitue un avertissement. Ces faits, déjà sanctionnés, ne peuvent plus justifier un licenciement ultérieur, même pour insuffisance professionnelle.

Source :

Arrêt de la Cour de Cassation, chambre sociale, du 6 novembre 2019, n° 18-20268

Voir toutes les petites histoires du jour

## La petite histoire du jour

16 décembre 2019

### **C'est l'histoire d'un employeur qui met à pied un salarié...**

Parce qu'il n'a pas évité une branche d'arbre qui a occasionné de nombreux dégâts au camion qu'il conduisait, un salarié se voit reprocher une faute grave par son employeur qui prononce immédiatement une mise à pied, puis le convoque 4 jours plus tard à un entretien préalable au licenciement.

« Trop tard », estime le salarié, pour qui sa faute ne peut pas être sanctionnée par une mise à pied et un licenciement : une même faute ne peut pas être sanctionnée 2 fois. Sauf que la mise à pied a été prononcée à titre conservatoire, le temps d'enclencher la procédure disciplinaire, rappelle l'employeur pour qui une mise à pied conservatoire immédiatement suivie de l'engagement d'une procédure disciplinaire rend valable le licenciement.

Encore faut-il justifier le délai de 4 jours entre les deux, estime le juge : à défaut, la mise à pied présente un caractère disciplinaire, ce qui empêche par la suite l'employeur de sanctionner une nouvelle fois, pour les mêmes faits, le salarié en le licenciant.

Source :

Arrêt de la Cour de Cassation, chambre sociale, du 27 novembre 2019, n° 18-15303

BREVES

[Twitter](#) [LinkedIn](#) [Instagram](#) [Recherche](#) [ENG](#)

Christophe Basons fait plier la fédération française de cyclisme



[Expertises](#)

[Actualités](#)

[Cabinet](#)

[Contact](#)

[Espace client](#)

[Veber Avocats](#) > [Actualités](#) > [Social](#) > [Un employeur peut-il interdire l'utilisation d'un téléphone portable personnel pendant le temps de travail ?](#)

#### CATÉGORIES

[Contentieux](#)

[Corporate](#)

[Social](#)

[Sport](#)

[Immobilier](#)

[Transport](#)

24

03 / 2014

# Un employeur peut-il interdire l'utilisation d'un téléphone portable personnel pendant le temps de travail ?

Publié par Philippe Veber il y a 6 années | [Social](#)



L'article L.1121-1 du Code du travail dispose que l'employeur ne peut apporter des restrictions aux droits des salariés et à leurs libertés individuelles qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché.

Le règlement intérieur d'une entreprise ne peut contenir des clauses dérogatoires à ce principe (article L. 1321-3 du même Code).

En application de ces dispositions, l'employeur ne peut interdire d'une manière générale, l'usage du téléphone portable personnel sur le lieu et pendant les horaires de travail.

Par exception, une interdiction de principe peut néanmoins s'envisager pour des raisons de sécurité, par exemple en cas de risque de perturbations d'appareils électroniques en milieu médical.

En revanche, l'employeur peut limiter l'utilisation du téléphone portable personnel sur le lieu de travail par le biais d'une note de service ou dans le cadre du règlement intérieur, s'il estime qu'il peut troubler la bonne exécution des fonctions des salariés (pour le personnel d'accueil par exemple ou bien pour les salariés qui occupent des postes de vente en contact avec la clientèle).

Hormis ces cas particuliers, l'usage par le salarié de son téléphone portable au sein de l'entreprise pendant ses heures de travail est toléré dès lors qu'il est raisonnable.

Le caractère raisonnable s'apprécie au cas par cas, par rapport au temps consacré à l'utilisation du téléphone portable au détriment du travail mais également par rapport aux nuisances que l'usage du téléphone portable peut engendrer pour les autres salariés.

L'employeur peut réglementer cet usage en demandant au salarié de positionner son portable en mode vibreur ou silencieux, de passer ses appels téléphoniques depuis une plateforme spécifique, isolée le cas échéant, notamment lorsque des salariés travaillent dans un bureau commun.

En effet, un salarié qui occupe un bureau collectif doit se garder de toute nuisance pouvant gêner ses collègues dans l'accomplissement de leur prestation de travail. Ainsi, le fait d'écouter de la musique sans casque peut nuire à l'ambiance de travail, comme l'a jugé la Cour administrative d'appel de Versailles.

Dans cette affaire, l'objet du litige était un téléphone diffusant de la musique en mode haut-parleur. Le salarié persistait à le faire fonctionner malgré les plaintes de ses collègues partageant le même bureau et l'ordre exprès de son supérieur hiérarchique de faire cesser ce trouble. Ce dernier, exaspéré, s'étant emparé du téléphone, le salarié l'avait violemment agressé, provoquant un arrêt de travail de 10 jours (CAA de Versailles, 18 octobre 2011).

A contrario, il a été jugé que le fait pour une employée de parapharmacie d'écouter de la musique avec son téléphone portable ne constitue pas une faute grave ni même une cause réelle et sérieuse de licenciement (CA de Colmar, 12 février 2013).

Le contrôle de l'usage par le salarié d'un matériel personnel tel que le téléphone portable n'est pas aisé pour l'employeur qui doit veiller à respecter un équilibre entre son pouvoir de surveillance découlant du lien de subordination et les droits et les libertés du salarié.

---

Partager sur

Facebook

Twitter

Google+