

Téléphone personnel interdit

L'employeur a-t-il le droit d'interdire l'utilisation du téléphone personnel pendant le temps de travail ?

L'employeur a la possibilité d'apporter des restrictions aux droits des salariés et à leurs libertés individuelles. Mais cela ne veut pas dire qu'il est possible d'interdire complètement l'utilisation des téléphones personnels pendant les heures de travail.

Non, cette interdiction générale et absolue de l'utilisation du téléphone personnel est très risquée.

En effet, les restrictions doivent être justifiées par la nature de la tâche à accomplir, et proportionnées au but recherché (Code du travail, art L. 1121-1).

⚠ ATTENTION :

Le règlement intérieur ne peut pas comporter de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché (Code du travail, art. L. 1321-3).

Pour des raisons de sécurité, l'employeur peut interdire l'utilisation des téléphones, par exemple lors de la conduite d'engin, la manipulation de produits dangereux, en cas de risque de perturbations d'appareils électroniques, etc. Mais interdire à un salarié qui travaille seul dans un bureau d'utiliser son téléphone portable ne paraît pas justifié.

L'utilisation du téléphone peut engendrer des nuisances pour les autres salariés. Il doit donc être utilisé en toute discrétion. Des règles d'utilisation peuvent être mises en place telles que demander aux salariés de mettre leur téléphone sur mode vibreur, passer les appels en dehors du bureau si ce dernier est partagé avec plusieurs collègues, par exemple.

RAPPEL :

La Commission Nationale Informatique et Libertés (CNIL) admet l'utilisation du téléphone et d'Internet à des fins personnelles au sein de l'entreprise, à condition qu'il s'agisse d'un usage raisonnable. Et il ne faut pas oublier que le salarié exécute son contrat de travail de bonne foi.

L'utilisation du téléphone doit être raisonnée. Elle ne doit pas se faire au détriment de sa prestation de travail. En cas d'abus, le salarié pourrait être sanctionné. Encore faut-il pouvoir apporter la preuve d'une utilisation abusive du téléphone personnel durant le temps de travail...

Reconnaissance de l'accident de travail

Portée des réserves de l'employeur sur l'accident de travail.

Dès lors que l'employeur a émis des réserves sur la réalité de l'accident survenu à un salarié, il doit être associé à l'enquête menée par la caisse d'assurance maladie. A défaut, la prise en charge de l'accident de travail lui est inopposable.

La déclaration d'accident du travail peut être assortie de réserves motivées de la part de l'employeur. Dans cette hypothèse, les textes prévoient qu'avant de prendre une décision sur le caractère professionnel de l'accident, la caisse est tenue d'envoyer à l'employeur et à la victime un questionnaire portant sur les circonstances ou la cause de l'accident ou de procéder à une enquête auprès des intéressés.

Dans un arrêt récent, la Cour de cassation vient rappeler que ces mesures d'instruction (envoi d'un questionnaire ou organisation d'une enquête) revêtent un caractère contradictoire ; la caisse primaire se doit de recueillir les déclarations de la victime et des éventuels témoins ainsi que les observations de l'employeur, que ce soit de vive voix ou au moyen d'un questionnaire adressé aux intéressés.

Si la caisse ne prend pas contact avec l'employeur, elle ne respecte pas le caractère contradictoire de l'instruction ; en conséquence, la décision de prise en charge à titre professionnel de l'accident survenu au salarié est **inopposable** à l'employeur.

