

## **TD N°3 : correction des questions, fichier à imprimer.**

### **Chapitre 1 : SITUATION PROFESSIONNELLE**

#### **Question n°1 :**

Selon l'article L 1321-1 du code du travail : « dans le règlement intérieur, l'employeur fixe exclusivement :

- les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise ou l'établissement, et notamment les instructions concernant l'obligation qu'a le salarié à veiller à sa sécurité et celle des autres.
  - Ces instructions doivent être adaptées à la nature des tâches à accomplir.
- Les règles relatives à la discipline.
- Les droits de la défense du salarié en cas de sanction.
- Les dispositions relatives au harcèlement moral et sexuel. »

Toute clause qui imposerait des obligations supplémentaires aux salariés est illicite et donc inopposable aux salariés.

Toute clause contraire aux lois et règlements est illicite.

Toute clause qui apporterait aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché est nulle.

Toute clause qui comporte des mentions discriminatoires est nulle.

L'employeur peut apporter des restrictions dans le règlement intérieur à certaines tenues si ces exigences sont proportionnées au but recherché et justifiées par la nature de la tâche à accomplir. L'employeur est tenu par les clauses de son règlement de faire respecter le droit.

La Halde considère qu'il n'est pas juridiquement possible de retenir l'existence d'un principe général de neutralité et de laïcité dans l'espace d'une entreprise. Un employeur ne doit donc pas insérer dans le règlement intérieur une clause visant à interdire à l'ensemble des salariés de porter de façon ostensible tout signe d'appartenance, notamment à une religion ou à un parti politique.

#### **Question n°2 :**

L'interdiction d'introduire des boissons alcoolisées dans l'entreprise et d'en consommer est prévue par la loi et peut être reprise par le Règlement intérieur pour des considérations d'hygiène et/ ou de sécurité.

#### **Question n°3 :**

Pour des raisons de sécurité, il est tout à fait possible de reprendre dans le RI l'interdiction légale de fumer dans les locaux de l'entreprise.

Une disposition de règlement intérieur sur les sanctions lie l'employeur.

Cependant en cas de prévision de licenciement face à un fait fautif, le juge doit vérifier que le licenciement est justifié et proportionné à la faute commise.

La clause sur l'interdiction de fumer est valable mais le juge conserve son pouvoir de vérifier la justification du licenciement si l'employeur applique de façon automatique cette clause de règlement intérieur.

Il serait donc préférable d'indiquer que l'inobservation de l'interdiction de fumer fera l'objet de sanctions dès la première observation de l'employeur.

#### **Question n°4 :**

L'élaboration de clauses relatives à l'utilisation d'internet (charte informatique) permet de sanctionner le salarié fautif.

Un employeur peut prévoir des restrictions d'accès à internet grâce à un mot de passe.

Une interdiction totale d'accéder à internet pour des fins personnelles n'est pas possible car disproportionnée au but recherché.

Mais les connexions établies par un salarié sur des sites internet, pendant son temps de travail, sont présumées avoir un caractère professionnel. L'utilisation des connexions internet à des fins personnelles peut constituer une faute si elle déraisonnable au regard du temps passé par le salarié sur ses heures de travail ou lorsqu'elle est illicite en raison du caractère prohibé des sites consultés par le salarié et/ ou si elle s'accompagne de téléchargements illicites.

Le salarié a le droit au respect de sa vie privée et notamment au secret de ses correspondances.

L'employeur ne peut prendre connaissance des mails indiqués comme étant personnels même s'il a interdit une utilisation non professionnelle de l'ordinateur ; ce qui est possible à partir d'une clause de RI . Le RI peut prohiber un usage abusif de la messagerie à titre privé.

Les salariés ne sont pas couverts par le secret de correspondance s'ils tiennent des propos sur les réseaux sociaux dans la mesure où le réseau est ouvert à des amis des amis. Un employeur peut interdire d'utiliser les réseaux sociaux pendant le temps de travail pour des motifs personnels.

Donc la clause sur la cyber surveillance devrait introduire une tolérance pour l'utilisation d'internet pour être conforme à l'interdiction des clauses interdites si elles portent atteinte disproportionnée aux droits et libertés des salariés.

Le fait de prévoir que le non-respect des éléments prohibés par une charte informatique est sanctionné est tout à fait licite. Car la non- observation de clauses de RI peut donner lieu à des sanctions. Les sanctions devront être infligées en suivant la procédure disciplinaire et l'employeur prononce les sanctions en fonction des comportements de chaque salarié estimé fautif.

## **Chapitre 2 : CAS PRATIQUE**

### **Faits pertinents n°1**

Monsieur Roger découvre sur l'ordinateur de monsieur C pendant son absence des messages personnels en nombre, des recherches sur des sites sans rapport avec son travail et un mail professionnel dénigrant l'entreprise.

### **Problème juridique n°1 :**

Dans quelle mesure un employeur peut-il sanctionner un de ses salariés si ce dernier utilise abusivement son ordinateur ?

### **Règles juridiques n°1 :**

« L'employeur a le droit de contrôler et de surveiller l'activité de ses salariés pendant le temps de travail à condition de ne pas le faire de manière dissimulée et de respecter leur vie privée » (article L 1121-1 du code de travail).

L'employeur peut contrôler les réseaux informatiques s'il prévient les salariés et le CE ;  
Les dossiers et fichiers créés par un salarié grâce à son ordinateur professionnel sont présumés avoir un caractère professionnel, sauf si le salarié les identifie comme personnels.  
Si un mail est professionnel, l'employeur peut l'ouvrir hors de la présence du salarié.  
Les connexions internet réalisées pendant le temps de travail sont présumées être professionnelles. L'employeur peut les contrôler hors la présence du salarié.  
L'employeur peut interdire aux salariés les échanges de courriers électroniques personnels en le rappelant dans le règlement intérieur. L'interdiction ne doit pas être absolue.  
La présence de nombreux mails personnels peut être sanctionnée en cas d'abus caractérisé.  
Des divergences d'opinion portées sur l'organisation de l'entreprise dans un mail adressé à un client est un abus de la liberté d'expression ; cet abus peut être sanctionné.

### **Solution juridique n° 1 :**

Monsieur Roger peut sanctionner un salarié qui reçoit et envoie de nombreux mails personnels, qui utilise son temps de travail pour se connecter sur des sites sans rapport avec le travail et qui dénigre l'entreprise via un mail à un client.

### **Faits pertinents n° 2 :**

Les mêmes que pour le pb n°1

### **Problème juridique n° 2 :**

Quelle est la sanction appropriée en cas d'utilisation abusive de l'ordinateur professionnel ?

#### Règles juridiques n° 2 :

« Constitue une sanction toute mesure, autre que les observations verbales, prise par l'employeur, à la suite d'un agissement du salarié considéré par lui comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération ; » (article L 1331-1 du code du travail).

Le règlement intérieur doit définir les différentes sanctions qui peuvent être infligées aux salariés. L'employeur ne peut pas prendre d'autres sanctions que celles prévues par le règlement intérieur.

Les sanctions pécuniaires sont interdites.

Les sanctions liées à la vie personnelle sont interdites.

La vie personnelle du salarié recouvre sa vie privée hors de l'entreprise et la correspondance personnelle exceptionnelle en entreprise.

C'est l'employeur qui estime s'il considère qu'un comportement est une faute. La faute correspond à un comportement qui n'est pas compatible avec l'exécution normale du contrat de travail.

La sanction doit être justifiée (c'est-à-dire reposée sur des faits que l'employeur pourra prouver et pour lesquels il a récolté des preuves en toute légalité) et proportionnée aux faits commis.

### **Solution juridique n° 2 :**

L'employeur est libre ou non de sanctionner son salarié. Il a pu légitimement ouvrir les mails professionnels et contrôler le volume des mails personnels et les connexions.

Il a la preuve de l'abus.

Il devra choisir l'une des sanctions du RI et celle qui est proportionnée à la faute commise.

S'il estime que le dénigrement est une faute grave, qui empêche la continuation du contrat de travail, il peut envisager un licenciement.

On peut considérer que l'employeur envisagera dans un premier temps une sanction de mise à pied d'une durée d'une semaine.

### **Même faits pertinents n° 3**

#### **Problème juridique n° 3 :**

Quelle procédure doit suivre un employeur qui souhaite infliger une mise à pied disciplinaire à un de ses salariés ?

#### **Règles juridiques n° 3 :**

L'employeur doit agir le plus rapidement possible, en tout cas pas plus de deux mois après sa connaissance des faits fautifs.

Il doit choisir la procédure disciplinaire en fonction de la sanction souhaitée.

La mise à pied disciplinaire est une sanction lourde car elle a une incidence sur la présence du salarié dans l'entreprise et dans ce cas il faut utiliser la procédure des sanctions lourdes.

L'employeur doit convoquer le salarié à un entretien préalable par lettre recommandée dans un délai suffisant pour que le salarié prépare sa défense avant l'entretien.

Lors de l'entretien, l'employeur énonce les motifs de la sanction et peut être en présence d'une personne de l'entreprise choisie par le salarié.

La sanction doit être notifiée par écrit avec la motivation un jour franc au plus tôt après l'entretien et pas plus d'un mois après l'entretien.

#### **Solution juridique n° 3 :**

L'employeur doit utiliser la procédure des sanctions lourdes en trois temps pour infliger une mise à pied disciplinaire.

---

## **Chapitre 3 : QUESTIONS COMPLEMENTAIRES**

- 1) Un employeur dispose d'un pouvoir réglementaire et d'un pouvoir disciplinaire par rapport à un salarié qui est sous sa subordination juridique.  
En effet par définition, le salarié doit obéir aux ordres et peut être contrôlé et sanctionné.
- 2) Un employeur n'a pas un pouvoir règlementaire et disciplinaire absolu. Il doit l'exercer en respectant les principes de pertinence (dans l'intérêt de l'entreprise), de proportionnalité (la sanction doit être proportionnée à la faute) et le principe de finalité (c'est-à-dire que la sanction doit être en rapport avec une inexécution du contrat de travail).
- 3) L'employeur doit écrire un règlement intérieur dont la conformité peut être vérifiée par l'inspection du travail. L'inspecteur du travail en visite dans l'entreprise peut vérifier que les prescriptions du RI sont respectées.  
En cas de litige individuel à propos d'une sanction, le conseil de prud'hommes est compétent pour annuler une sanction qui est irrégulière en la forme, injustifiée ou disproportionnée à la faute commise.

- 4) Le procédé de contrôle comme une vidéosurveillance doit être justifiée par exemple pour la sécurité du personnel ; l'employeur ne peut installer la vidéosurveillance pour surveiller ses salariés.

Il doit prévenir le CE et chaque salarié de l'existence d'une vidéosurveillance.

L'employeur peut estimer si un vol est une faute ou pas.

Il peut individualiser les sanctions et sous réserve de discriminations, peut très bien estimer que un salarié commet une faute plus ou moins grave en volant, selon son ancienneté et son expérience.

Un employeur a donc toute latitude ou non et en respectant les sanctions prévues par son RI de sanctionner le vol d'un salarié dont il a une preuve certaine grâce à une vidéosurveillance.

- 5) En principe, un employeur ne peut sanctionner qu'une faute professionnelle commise en général pendant les heures de travail et dans les lieux de travail. Il ne peut pas sanctionner un fait qui relève de la vie personnelle du salarié.

Cependant si ce fait engendre un trouble objectif pour l'entreprise, l'employeur peut licencier le salarié mais il ne peut utiliser d'autres sanctions.