

## Le coin du professionnel

### JUSTICE COMMERCIALE

#### La date du référé fixée en ligne à Paris

Dans le cadre de la dématérialisation des procédures, le greffe du tribunal de commerce de Paris permet aujourd'hui sur son site Internet la prise de date en référé pour les entrepreneurs sans qu'ils aient besoin de s'y déplacer. Après avoir rempli un formulaire et versé une provision pour frais de justice, l'entreprise en litige peut connaître par e-mail du greffe la date et l'heure de l'audience, ainsi que le numéro d'enrôlement de l'affaire.

### AVOCATS

#### La Fnuja veut la création d'une grande profession

Syndicat majoritaire, la Fédération nationale des unions de jeunes avocats (Fnuja) a appelé, lors de son congrès annuel du 7 au 10 mai dernier, à la création d'une grande profession d'avocat qui réunirait l'ensemble des compétences juridiques aujourd'hui éclatées. Son nouveau président, Olivier Bureth, a demandé au gouvernement d'appliquer les préconisations de la commission Attali, « qui stigmatisent notamment le monopole des notaires et des avoués ».

### À LIRE

#### Découvrir la société anonyme

Un jour ou l'autre, tout chef d'entreprise se pose la question si le statut juridique de sa société reste adapté à son développement. Le choix de la société anonyme (SA) peut présenter un certain intérêt, notamment sur le plan de l'actionariat. « Le Mémento de la SA ». Éditions du Groupe Revue Fiduciaire, 696 pages, 49 euros.

### Vendredi : « Ressources humaines »

Siemens France invente la flexisécurité de terrain

Retrouvez l'espace



INSTITUT DE LA DÉFISCALISATION

sur

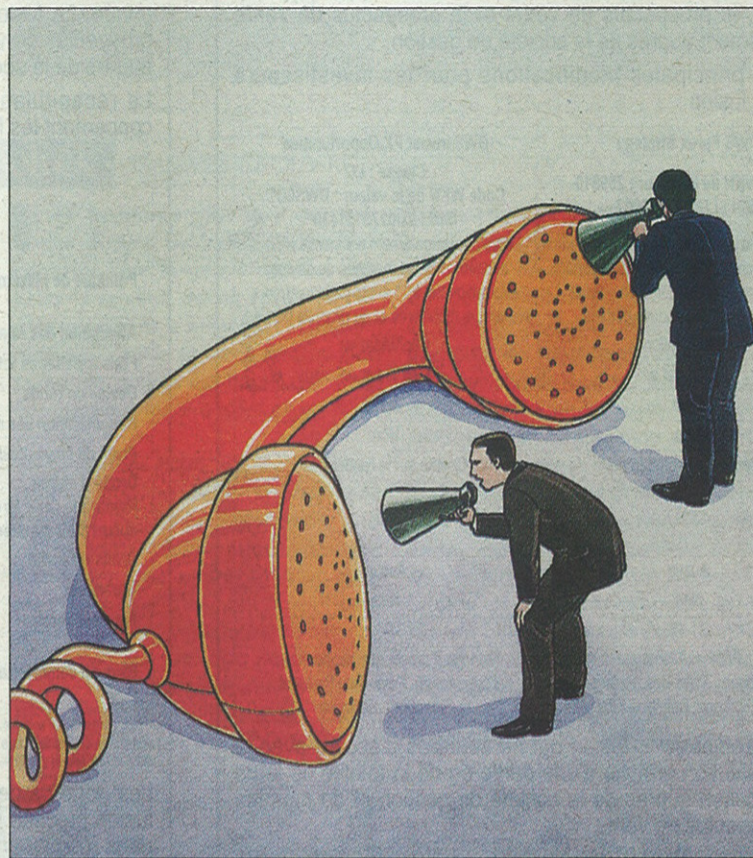
latribune.fr/financesperso

# La justice encadre l'utilisation du téléphone au travail

Les écoutes téléphoniques à l'insu du salarié sont illicites dans une entreprise. En revanche, un employeur a le droit, sous certaines conditions, de sanctionner une utilisation abusive du téléphone au travail.

L'utilisation du téléphone au travail peut être une source de tensions entre un employeur et son salarié. Elle est même parfois à l'origine d'un contentieux. Au fil des années, cette utilisation s'est trouvée de plus en plus encadrée : par l'employeur, qui, dans le cadre de son pouvoir disciplinaire, a le droit de sanctionner les abus, mais aussi par la jurisprudence, qui veille au respect de la vie privée du salarié. Dans deux arrêts rendus le 29 janvier dernier, la Cour de cassation confirme son souci de mieux délimiter en droit l'utilisation du téléphone au travail.

Dans la première affaire jugée, un salarié avait été licencié pour avoir abusivement appelé des messageries de rencontre entre adultes avec son poste téléphonique. Pour sa défense, il avait invoqué une atteinte à sa vie privée en relevant que l'employeur ne l'avait pas informé du contrôle de ses communications téléphoniques. Un argument réfuté par la Cour de cassation : la haute juridiction a en effet considéré que l'employeur avait simplement effectué une « vérification des relevés de la durée, du coût et des numéros des ap-



**LORSQUE LE CONTRÔLE DES APPELS SE FAIT PAR UN RELEVÉ DE FACTURATION, IL NE S'AGIT PAS DE SURVEILLANCE ILLÉGALE.**

pels téléphoniques passés à partir de chaque poste édités au moyen de l'autocommutateur téléphonique de l'entreprise ». Cette opération

ne constituait donc pas un procédé de surveillance illicite pour n'avoir pas été préalablement porté à la connaissance du salarié.

Toutefois, l'autocommutateur, dans la mesure où cet outil permet d'enregistrer les numéros appelés, leur durée, date et coût, peut avoir pour conséquence d'identifier les communications privées du salarié. C'est pour cette raison que la Cnil (Commission nationale de l'informatique et des libertés) préconise une information préalable sur les fonctionnalités précises de l'autocommutateur. Mais, l'employeur ne pouvant tolérer une

utilisation abusive du téléphone de l'entreprise, la jurisprudence a posé des règles qui permettent a priori de préserver les droits de chaque partie.

### LE SMS DEVIENT UNE PREUVE

Ainsi, lorsque le contrôle des appels téléphoniques se traduit par un simple relevé de facturation, les juges considèrent qu'il ne s'agit pas d'un dispositif de surveillance devant préalablement être porté à la connaissance du salarié. En revanche, l'employeur ne peut pas mettre sur écoute un salarié sans l'avoir prévenu. D'une manière générale, l'enregistrement de conversation téléphonique à l'insu de l'une des parties est sanctionné par les juges. Une situation illustrée par le second arrêt, rendu le 29 janvier dernier, par la Cour de cassation.

Une salariée avait enregistré, à l'insu de son employeur, une conversation téléphonique qu'elle avait tenue avec lui dans le but de s'en servir comme moyen de preuve du caractère abusif de son licenciement. La haute juridiction a considéré que le procédé était déloyal et rendait donc la preuve irrecevable. Elle a avant tout sanctionné l'enregistrement fait à l'insu de l'employeur. Les textos peuvent en revanche servir désormais de moyen de preuve. Dans un arrêt du 23 mai 2007, la Cour de cassation a pris une position assez claire. Elle a considéré que ce moyen de preuve n'est pas déloyal car l'auteur des SMS ne peut ignorer qu'ils sont enregistrés par l'appareil récepteur. Or les textos ne cessent de se développer dans les échanges internes et externes d'une entreprise.

SAMORYA WILSON

## Le rôle du médecin du travail renforcé

### JURISPRUDENCE

Pour la Cour de cassation, l'employeur doit à nouveau saisir le médecin du travail lorsqu'un salarié déclaré inapte conteste le poste de reclassement proposé.

Le reclassement du salarié devenu inapte fait l'objet d'un abondant contentieux. Selon la loi, lorsque le salarié est déclaré inapte, l'employeur doit lui proposer un poste de reclassement compatible avec les conclusions du médecin du travail, au besoin en mettant en œuvre des mesures de mutation ou d'aménagement du poste de travail.

En cas de refus du poste de reclassement proposé, les choses se compliquent.

Au milieu de ce contentieux se trouve le médecin du travail dont les recommandations sont, au regard de la jurisprudence, à prendre au sérieux. En témoigne l'arrêt rendu le 6 février dernier par la chambre sociale de la Cour de cassation : pour la haute juridiction, l'employeur a l'obligation de saisir à nouveau le médecin du travail lorsque le salarié refuse les postes de reclassement qui lui sont présentés.

Concrètement, après un accident du travail, le médecin du travail avait, à l'issue de la visite de reprise, conclu à une « reprise à mi-temps thérapeutique dans un poste limitant le port de charges lourdes à 30 kg et ne nécessitant pas l'utilisation d'outils vibrants ». L'employeur avait alors proposé à l'intéressé deux

postes qu'il estimait conformes aux conclusions du médecin du travail. Mais le salarié avait rejeté les propositions. L'employeur l'avait alors licencié pour « insubordination ». La cour d'appel lui avait donné raison.

### LE MÉDECIN DOIT TRANCHER

Selon cette juridiction, les postes proposés étaient bien compatibles avec les restrictions émises par le médecin du travail. Cet arrêt sera cassé par la Cour de cassation : pour la haute juridiction, face au refus du salarié, l'employeur devait à nouveau saisir le médecin du travail. Autrement dit, il revenait à ce médecin de trancher sur la compatibilité du poste proposé avec ses recommandations.

L'arrêt du 6 février 2008 est important car la loi ne prévoit pas une nouvelle saisine du médecin du travail en cas de contestation du poste

de reclassement. Le rôle de ce médecin dans le contentieux relatif à l'inaptitude se trouve ainsi consolidé. Le renforcement du rôle du médecin du travail fait actuellement l'objet d'un débat au sein des pouvoirs publics. Le Conseil économique et social a récemment rendu un rapport, paru au *Journal officiel* du 3 mars 2008, préconisant des mesures urgentes en vue de renforcer le rôle et les responsabilités du médecin du travail.

Cependant, il arrive que le refus d'un poste de reclassement soit considéré comme abusif par la Cour de cassation. Dans un arrêt du 20 février dernier, la haute juridiction n'a pas ainsi donné gain de cause à un salarié ayant rejeté tous les postes proposés par son employeur alors que ces nouvelles fonctions étaient conformes aux recommandations du médecin du travail.

s.w. ■