

Interdire l'usage du téléphone privé sur le lieu de travail: une fausse bonne idée?

Par GABRIEL Stephanie - Legal advisor, le 13 octobre 2021

Il est possible d'interdire l'usage du téléphone privé sur le lieu de travail mais soyez attentif à l'impact en termes de ressources humaines. Une balance des intérêts en jeu s'impose.

À l'heure où avoir son téléphone portable en main est devenu une scène banale de la vie quotidienne, la question de l'interdiction de l'usage du téléphone privé sur le lieu de travail peut se poser.

Notre analyse de la question.

Pouvez-vous interdire l'usage du téléphone privé sur le lieu de travail ?

1. Approche juridique: oui

1.1. Principe

La conclusion d'un contrat de travail suppose la réunion de 3 éléments:

- fournir des prestations de travail;
- contre paiement d'une rémunération;
- dans un lien de subordination.

Or, le temps de travail effectif (=fourniture de prestations de travail) est le temps pendant lequel le travailleur est à la disposition de l'employeur (et se conforme à ses directives) et dont il ne peut disposer librement pour vaquer à ses occupations personnelles.

Par ailleurs, parmi les obligations du travailleur reprises à l'article 17 de la Loi du 3 juillet 1978, on retrouve les obligations suivantes:

- exécuter son travail avec soin, probité et conscience, au temps, au lieu et dans les conditions convenus;
- agir conformément aux ordres et aux instructions qui lui sont données par l'employeur, ses mandataires ou ses préposés, en vue de l'exécution du contrat;
- s'abstenir de tout ce qui pourrait nuire, soit à sa propre sécurité, soit à celle de ses compagnons, de l'employeur ou de tiers.

L'usage du téléphone privé pour des conversations personnelles ou pour surfer sur des réseaux sociaux peut donc être interdit pendant les heures des travail à la lumière des principes évoqués ci-avant

1.2. Comment et quelles limites pour encadrer l'usage du téléphone personnel ?

L'encadrement/l'interdiction de l'usage du téléphone privé pourrait être prévu dans le règlement de travail. Nous pensons qu'il est important de préciser les objectifs et les raisons de l'interdiction.

Les principes suivants pourraient être prévus:

- en cas d'open space, prévoir que le téléphone privé doit être mis en mode silencieux;
- prévoir des casiers dans lesquels déposer son téléphone privé pendant les heures de travail;
- prévoir des alternatives au téléphone privé:
- précisez que les proches peuvent contacter votre travailleur sur une ligne directe;
- précisez que les travailleurs peuvent prendre des pauses pour passer des appels privés urgents;
- etc.

Le cas échéant, nous pouvons vous accompagner dans la rédaction d'une annexe au règlement de travail pour encadrer l'usage du téléphone privé sur le lieu de travail.

1.3. Quid au niveau des sanctions?

Lorsqu'un travailleur utilise son téléphone privé malgré l'interdiction, il pourrait subir une sanction disciplinaire qui est prévue dans le règlement de travail:

- avertissement;
- licenciement en cas de comportement répété;
- motif grave si l'interdiction se justifie pour des raisons de sécurité;
- mise à pied;
- etc.

L'employeur devra néanmoins être en mesure de prouver le comportement fautif et appliquer la sanction au plus tard le 1er jour ouvrable qui suit le comportement fautif.

Étant donné qu'il n'est pas possible d'effectuer un contrôle sur le téléphone privé, la seule manière de sanctionner le travailleur sera de le prendre en flagrant délit (avec les difficultés en matière de preuve).

2. Approche RH: une question de politique des ressources humaines

2.1. Mesurez l'impact de l'interdiction sur les travailleurs

Interdire l'usage du téléphone privé sans raison objective risque d'avoir un impact négatif sur vos travailleurs en terme de ressources humaines.

En effet, à l'heure où le GSM est perçu comme élément essentiel du quotidien, les travailleurs pourraient se poser les questions suivantes:

- comment être contacté par mes proches en cas d'urgence?
- comment entretenir mon réseau professionnel en l'absence de téléphone professionnel? (d'ailleurs, revendiquer un téléphone professionnel pourrait s'avérer légitime dans certains cas)
- mon employeur est-il orienté 'modernité' dans un monde dominé par le numérique?
- quelle est la conception du work-life balance de mon employeur ? et de la flexibilité au travail ?
- etc.

2.2. Questionnez-vous sur la nécessité de l'interdiction

Il est important de réfléchir à la plus-value (nécessité) de l'interdiction.

Il nous semble opportun (même si ce n'est juridiquement pas obligatoire) d'appliquer au minimum les principes suivants avant d'envisager d'introduire cette interdiction et ce, afin que l'interdiction ne soit pas considérée comme abusive ou à tout le moins, qu'elle soit acceptable par la majorité:

- principe de finalité : l'interdiction est-elle instaurée à des fins déterminées, expressément décrites et justifiées ?
 - Si tel est le cas, l'opposition des collaborateurs sera probablement plus limitée.
 - À titre d'exemple, nous pensons, entre autres, aux objectifs suivants:
 - .les objectifs de sécurité. Il est compréhensible d'interdire l'usage du téléphone privé pour les conducteurs de véhicule de chantier
 - .les objectifs commerciaux. Dans le cadre d'une relation commerciale optimale, il pourrait être justifié d'interdire l'usage du téléphone privé pour quelqu'un qui s'occupe de l'accueil de la clientèle
 - .les objectifs de fonctionnement. L'interdiction peut se justifier si l'usage du téléphone privé vise à éviter des interférences avec le fonctionnement d'appareils électroniques dans le milieu médical par exemple
- principe de proportionnalité : l'interdiction est-elle proportionnelle à l'objectif poursuivi?
 - une interdiction totale de l'utilisation de téléphone privé ne devrait pas dépasser l'objectif poursuivi, et ce, en vue d'une meilleure acceptation par les collaborateurs
 - Par exemple, il est compréhensible qu'un commercial se voie interdire l'usage du téléphone privé lorsqu'il conduit son véhicule. Par contre, interdire complètement l'usage du téléphone privé serait perçu comme disproportionnel.

2.3. Faites appel à votre bon sens: interdire, sanctionner ou mieux communiquer?

Une bonne communication avec les collaborateurs est parfois plus efficace qu'imposer une interdiction ou sanctionner.

Si l'interdiction est nécessaire, essayez de convaincre vos collaborateurs.

3. Conclusion: approche juridique versus approche RH, une question d'équilibre

Trouver le juste équilibre entre les possibilités juridiques et la gestion du capital humain, tel est le défi des entreprises qui souhaitent donner une place aux ressources humaines.