

AOUT
2025

PORTABILITE DE LA LIGNE TELEPHONIQUE EN CAS DE RUPTURE DU CONTRAT

Un salarié peut-il conserver après la rupture du contrat de travail la ligne téléphonique que son employeur avait mise à sa disposition ? La Cour de cassation est venue répondre à cette question de la portabilité de la ligne téléphonique dans un arrêt du 05 février 2025 (n°22-23.730 F-D).

Dans cette affaire, à la suite du licenciement d'un responsable commercial, l'employeur a sollicité la restitution de l'ensemble des documents et matériels appartenant à l'entreprise, dont un téléphone portable. Le salarié a toutefois conservé la carte SIM et la ligne téléphonique professionnelle en la transférant à son nom. L'employeur a saisi le Conseil de prud'hommes en référé pour en obtenir la restitution et pouvoir conserver les contacts commerciaux.

L'enjeu était d'importance pour l'employeur eu égard aux fonctions de responsable commercial du salarié et au risque de concurrence déloyale.

La Cour d'appel a donné gain de cause à l'employeur. Selon elle, il ne résultait ni du contrat de travail ni d'un autre document contractuel que le salarié était autorisé à utiliser cette ligne professionnelle à des fins personnelles. Le salarié ne rapportait pas plus la preuve de l'existence d'un usage ou d'une tolérance de l'employeur en la matière.

En outre, la Cour a relevé que la ligne téléphonique avait été **souscrite par l'employeur** qui en avait toujours **réglé les factures** et que le salarié n'apportait pas la preuve d'un accord convenu avec l'employeur lui permettant de conserver ladite ligne. Ainsi, selon la Cour, cette ligne téléphonique appartenait à l'entreprise de sorte que le salarié ne pouvait la transférer en son nom.

La cour de cassation a confirmé la décision d'appel et rappelé en outre qu'une **formation de référé pouvait ordonner la « restitution » d'une ligne téléphonique professionnelle**.

En conclusion :

Le principe est donc qu'après la rupture du contrat de travail, le salarié doit en principe remettre à son employeur les accessoires à son contrat de travail. Tel est le cas notamment du véhicule de fonction, des vêtements de travail, des téléphones portables et ordinateurs professionnels.

Par exception, certains accessoires peuvent toutefois être conservés par le salarié. Ainsi, les agendas professionnels, qui constituent des documents personnels de travail pour le salarié et qui peuvent contenir parfois des notes personnelles, ne peuvent être réclamés par l'employeur à l'issue du contrat de travail (CA Versailles 4-1-1995 n° 94-20920).

Reste deux questions :

- Est-ce que la solution aurait été identique si le salarié avait été autorisé à utiliser sa ligne téléphonique à des fins personnelles ? Il est peu probable aussi que dans ce cas, le salarié puisse conserver la carte SIM et la ligne puisqu'elle a été ouverte par l'employeur.
- Est-ce que, par contre, le salarié pourrait conserver une ligne ouverte à son nom mais payée par son employeur ? Le problème est que, si le salarié n'effectue pas lui-même les formalités pour reprendre à son compte les prélèvements, l'employeur va continuer à payer les factures sans pouvoir résilier la ligne... Dans ce cas les juges considèrent que la demande de l'employeur de cession en sa faveur de la ligne téléphonique est fondée (CA Versailles 26-9-2024 n° 22/02329).

DERNIÈRES
ACTUALITÉSPRISE D'ACTE
CONTESTATION EXPERTISE CSE• Prise d'acte :

Lorsque la prise d'acte de la rupture du contrat de travail est injustifiée, elle produit les **effets d'une démission**. En ce cas, le salarié peut être condamné à verser à l'employeur une **indemnité compensatrice de préavis** au titre du préavis qu'il aurait dû effectuer. La Cour de cassation est toutefois venue préciser que cette indemnité n'est pas totalement due si le salarié a été placé en arrêt de travail pour maladie durant une partie du préavis. (Cass. soc. 25-6-2025 n° 21-16.745 F-D).

Reste désormais à déterminer si cette exonération porte sur la totalité de l'indemnité ou seulement sur la part correspondant à la durée de l'arrêt de travail pour maladie.

• Maladie durant les congés payés :

Il résulte des articles L.2315-86 et R.2315-49 du Code du travail que l'employeur doit saisir le Tribunal judiciaire, statuant selon la procédure accélérée au fond, dans un **délai de 10 jours de la délibération du CSE décidant le recours à l'expertise**, s'il entend contester la nécessité de l'expertise.

La Cour de cassation est venue préciser que la demande en justice étant formée par assignation, la date de saisine du juge doit s'entendre de celle de la signification de l'assignation au CSE et/ou à l'expert désigné (Cass. soc. 25-6-2025 n° 24-12.816 725 F-B).

CABINET DE PARIS
2, RUE DE POISSY
75005 PARISCABINET DE NORMANDIE
13 BIS, RUE AU COQ
27401 LOUVIERS