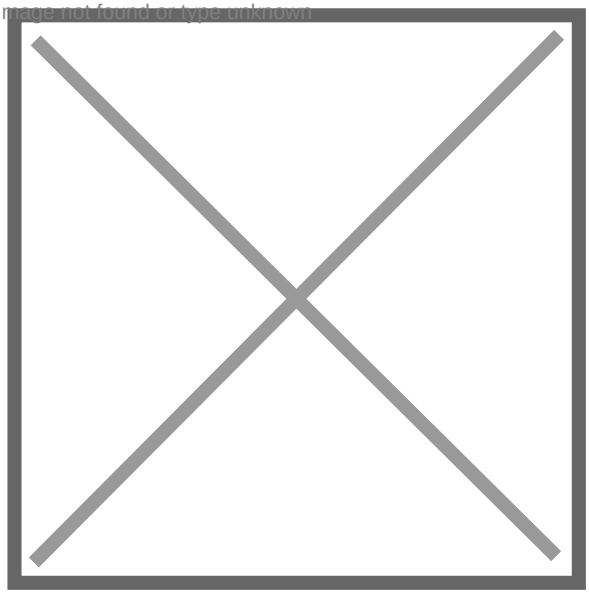
Image not found or type unknown



Chercher un emploi à son travail

Par **Eldwina**, le **31/05/2013** à **17:04**

Bonjour,

Je voudrais savoir si le fait de chercher un nouvel emploi sur son lieu de travail est un motif de licenciement ? Cette recherche ne s'effectuant que quelques minutes par jour.

En vous remerciant par avance du temps que vous consacrerez à ma réponse !

Par **DSO**, le **31/05/2013** à **21:30**

Bonjour,

C'est pour le moins maladroit, car l'employeur est en droit de ne pas apprécier de vous payer pendant ce temps, même si c'est pour quelques minutes par jour.

Cordialement,
DSO

Par **Eldwina**, le **31/05/2013** à **22:24**

Bonsoir,

Merci pour votre réponse !

C'est effectivement très très maladroit. Mais vous pensez que cela peut justifier un licenciement ? Voire même un licenciement pour faute grave ?

Par **DSO**, le **01/06/2013** à **07:06**

Bonjour,

Le contrat de travail impose une obligation de loyauté vis à vis de l'employeur.

Cela peut donc constituer un motif de licenciement si par exemple vous le faites durant votre travail et non pas durant une pause par exemple.

Cordialement,
DSO

Par **moisse**, le **01/06/2013** à **08:41**

Cela dépend de la façon dont l'employeur va être informé de vos recherches.
En effet depuis l'arrêt NIKON les employeurs doivent se montrer prudents.

Par **Lag0**, le **01/06/2013** à **09:06**

Bonjour,
Je rejoins DSO, pendant le temps où vous êtes censé être à la disposition de votre employeur (pendant votre temps de travail donc), vous devez vous conformer à ses directives et je doute qu'il vous ait demandé de chercher un autre emploi.
Donc si vous prenez sur votre temps de travail pour ces recherches, c'est bien une faute que l'employeur peut sanctionner, y compris par un licenciement.
Mais cela ne devrait pas vous poser problème si de toute façon votre but est de partir, non ?

Par **moisse**, le **01/06/2013** à **09:34**

Bien sur, bien sur, mais en attendant l'arrêt qui a orienté la dcotrine ou arrêt NIKON n'a pas conclu dans le même sens
==
que le 29 juin 1995, il a été licencié pour faute grave, motif pris, notamment, d'un usage à des fins personnelles du matériel mis à sa disposition par la société à des fins professionnelles ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale d'une demande tendant au paiement d'indemnités fondées sur un licenciement sans cause réelle et sérieuse ainsi que d'une somme à titre de contrepartie de la clause de non-concurrence conventionnelle ;

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

[...]
L'arrêt a cassé le licenciement.
Un petit commenctaire ici :
http://www.droit-technologie.org/actuality-887/cybersurveillance-la-cour-de-cassation-precise-l-arret-nikon.html
==
Depuis l'arrêt NIKKON du 2 octobre 2001, il est désormais reconnu que « le salarié a droit, même au temps et au lieu de travail, au respect de l'intimité de sa vie privée ; ». En conséquence « … l'employeur ne peut … prendre connaissance des messages personnels émis par le salarié et reçus par lui grâce à un outil informatique mis à sa disposition pour son travail ».

Confirmée dans son principe (Cass. soc., 12 oct. 2004, n° 02-40.932), cette jurisprudence avait déjà fait l'objet d'une première précision, l'interdiction de prendre connaissance des messages électroniques d'un salarié s'appliquant même si l'employeur avait interdit une utilisation non professionnelle de l'ordinateur !
==
Il convient donc de savoir comment l'employeur a été informé des recherches opérées par le salarié, pour savoir si l'obtention des preuves est frauduleuse ou non.

Par **Lag0**, le **01/06/2013** à **10:10**

Bonjour Moisse,
Vous confondez deux choses il me semble.
Ici, ce qui est sanctionnable, c'est le fait de chercher du travail au lieu de faire son travail.
C'est donc un manque de loyauté envers l'employeur et un refus d'application des consignes données.
C'est tout à fait un motif valable pour un licenciement.
L'arrêt NIKON n'y change rien si les faits sont établis. Nous ne sommes pas en train de juger de la façon dont la preuve de cette recherche a été apportée, mais de savoir si ce comportement peut être sanctionné par un licenciement.

Par **moisse**, le **01/06/2013** à **15:16**

Je ne confonds rien du tout.
Le salarié concerné par l'arrêt NIKON faisait bien plus que d'échanger par mail avec son futur employeur.
Il est donc important de savoir comment l'employeur a eu vent des reecherches en clair s'il a intercepté une correspondance privée, ou si le temps consacré à la recherche excède de qui est normalement admissible selon une jurisprudence à peu près établie.

Par **Lag0**, le **01/06/2013** à **17:31**

[citation]Je ne confonds rien du tout. [/citation]

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

Je crois pourtant que si !
La question posée est simplement :
[citation]Je voudrais savoir si le fait de chercher un nouvel emploi sur son lieu de travail est un motif de licenciement ?[/citation]
Vous ne répondez pas à cette question là !

Par **moisse**, le **01/06/2013** à **19:46**

ALors je réponds : non, clairement non.
Bien sur tout ceci doit être mesuré à l'aune du "raisonnable". Si le salarié passe une grande partie (à l'appréciation tant de l'employeur que du juge) de son temps de travail à surfer sur le net et quelque soit le but de la promenade, il mérite une sanction.
Si le salarié ne fait que consulter quelques minutes sa messagerie et répondre à titre personnel à un ou plusieurs messages, la sanction suprême sera excessive.
Par ailleurs et j'en reviens toujours au même, c'est la méthode utilisée par l'employeur pour mettre en évidence ce comportement présumé fautif.

Par **Eldwina**, le **01/06/2013** à **23:01**

Bonjour,

Je vous remercie pour toutes vos réponses.

En fait, la semaine dernière je suis arrivé au bureau et j'ai été appelé chez ma drh qui m'attendait avec mon chef de service. Ils m'ont forcé à signer une démission en m'indiquant que c'était la meilleure solution pour moi car sinon ils allaient me licencier pour faute grave et que je ne toucherais rien du tout. Ils m'ont promis de me payer mes congés si je signais ma démission. Ils ont dit que la faute grave serait pour chercher du travail sur internet pendant mes heures de travail. Ils m'ont vraiment poussé et forcé. J'ai refusé de signer.

Ensuite j'ai été mis à pied à titre conservatoire avec un entretien préalable la semaine prochaine pour faute grave pouvant aller jusqu’au licenciement.

J'ai bien été sur internet mais ce pendant très peu de temps et pas tous les jours. Ils ont pris mon ordinateur.

Est-ce que je risque vraiment un licenciement pour faute, voire pour faute grave ?

Je vous remercie de vos réponses !

Bonne soirée à tous !

Par **DSO**, le **02/06/2013** à **07:14**

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

Bonjour Eldwina,

Vous avez parfaitement eu raison de refuser de démissionner.

L'employeur peut vous licencier pour faute grave, c'est lui le seul maître à bord.

Ensuite vous pourrez contester votre licenciement devant le Conseil de Prud'hommes compétent si vous le souhaitez, en fonction des motifs de la lettre de licenciement, et compte-tenu des arguments échangés sur ce forum concernant l'obtention des preuves par l'employeur.

Je vous conseille de vous faire assister lors de l'entretien préalable au licenciement.

Cordialement,
DSO

Par **Eldwina**, le **02/06/2013** à **18:04**

Bonjour,

Merci pour votre réponse. En fait, je ne sais pas du tout comment il va démontrer que j'étais sur internet. Pour le moment ce sont des collègues qui seraient allés le dire à la direction. Maintenant j'imagine qu'ils peuvent très bien vérifier l'historique de l'ordinateur. Tous les ordinateurs sont en réseau. Je n'ai créé aucun dossier, c'était seulement de la navigation sur internet et la consultation de ma messagerie personnelle.

L'obtention des preuves par mon employeur serait frauduleuse dans quels cas ?

Bonne fin de dimanche à tous.

Par **moisse**, le **03/06/2013** à **08:54**

Ouverture d'un copurrir pou dossier personnel.
On ne peu pas décemment reprocher à un salarié une recherche d'emploi sur Internet en tant que telle.
Tous les cadres le font, principalement pour étalonner leur valeur et caler leur comportement en vue des entretiens annuels.
Ils testent ainsi les niveaux de rémunération et la portance du marché du travail.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés