



ARE après démission pour vol sur lieu de travail

Par Lydecker

Bonjour

J'ai donné ma démission après m'être fait voler des effets personnels sur mon lieu de travail, dans mon bureau, dans un tiroir de meuble, pour une valeur d'environ 1000?.

Le responsable est forcement un salarié, l'entreprise et son assureur se sont dédouanés en disant qu'ils ne sont pas responsable des effets personnels des salariés. Aucune mesure n'a été mise en place depuis pour sécuriser les locaux, si ce n'est de faire paraître une note interne indiquant que l'entreprise n'est pas responsable en cas de vol dans ses locaux (document dont la légalité me semble douteuse, l'entreprise ne pouvant se dédouaner totalement de son obligation d'assurer la sécurité de ses salariés)

Bref, à la suite de ce vol j'ai porté plainte contre X au commissariat, or il apparaît que l'un des motifs légitime de démission admit par France Travail est d'être victime d'un délit sur son lieu de travail, le vol étant considéré comme un délit est-ce que ma démission sera considérée comme légitime ?

Par stepat

Bonjour,

Avez-vous pu prouver le vol ?

Je comprends que ma question peut irriter, mais il faut comprendre que démissionner puis arguer d'un vol pour avoir été victime d'un vol peut aussi être contestable sans preuve.

Ce n'est pas comme si vous aviez été victime d'une agression physique avec un certificat médical indiquant une ITT compatible avec la définition du déli, soit supérieure à 8 jours.

Je suis intéressé par les spécialistes de France-Travail à ce sujet.

Par kang74

Bonjour

Ne pas sécuriser les biens d'un salarié sur son lieu de travail n'est pas un délit (et effectivement amener 1000e d'effets personnels sur son lieu de travail est très discutable ...)

Ce serait plutôt dans le cadre d'une prise d'acte qui reconnaîtrait, une faute suffisamment grave de la part de l'employeur que vous auriez pu avoir des ARE devant le conseil des prud'hommes .

On n'est pas du tout dans ce cadre là : donc pas d'ARE .

Par stepat

Bonjour,

Le délit évoqué par LYdeker est celui de vol,pas de celui d'une faute imputable à l'employeur.

Cela dit j'en reviens à la même conclusion que vous, pas d'ARE dans ces conditions

Par Lydecker

Il s'agissait en fait de mon téléphone personnel, donc rien d'inapproprié à ce qu'il soit présent dans mon bureau.

J'ai des témoins qui peuvent attester avoir vu le téléphone présent dans mon bureau + la géolocalisation qui indiquait la présence du téléphone à l'heure du vol (et qui a été coupé depuis pour ne plus réapparaître).

Le texte trouvé sur France Travail indique comme motif de démission légitime être " victime d'un acte délictueux dans le cadre de son contrat de travail ", il n'est pas indiqué que l'employeur doit être mis en cause directement par une plainte déposée contre lui.

Le vol a été commis pendant l'exécution de mon contrat de travail, sur mon lieu de travail, alors pourquoi est-ce que cela ne pourrait entrer dans le cadre de ce motif légitime de démission ?

Par Lydecker

J'ajouterais de plus que la faute est imputable à l'employeur au sens des textes :
[url=https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F23582]https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F23582
[url]

Donc la démission se justifierait outre le délit, par un manquement de l'employeur à son devoir de sécurité sachant que la clause de non responsabilité a été indiquée après le vol

Par stepat

Tout simplement parce que le fait que le téléphone ait été vu et géolocalisé à un heure H n'implique pas obligatoirement un vol. Comment prouver que ce n'est pas vous qui l'avait éteint quelques minutes après l'heure H et qui êtes reparti avec.

Si une enquête démontre que ce téléphone a été retrouvé sur une personne qui pouvait avoir accès à votre lieu de travail, il y aura un début de preuve d'un éventuel délit

Par Isadore

Bonjour,

L'employeur est en effet tenu d'assurer la sécurité de ses salariés, mais pas celle de leurs effets personnels sauf s'ils s'ils sont confiés à sa garde (par exemple des vêtements que le salarié doit quitter pour revêtir une tenue de travail). Par défaut c'est au salarié de surveiller ses affaires ou d'en assurer la sécurité.

Voici le texte exact : "la démission intervenue à la suite d'un acte susceptible d'être délictueux dont le salarié déclare avoir été victime à l'occasion de l'exécution de son contrat de travail et pour lequel il justifie avoir déposé une plainte auprès du procureur de la République".

[url=https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000038829574]https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000038829574[/url]

Ce n'est pas exactement la même chose qu'être victime d'un délit "sur son lieu de travail".

Si le vol a eu lieu pendant vos heures de travail, France Travail considèrera peut-être que vous rentrez dans le cadre du décret. Mais si le vol a été commis en-dehors de votre temps de travail, pour moi la démission ne sera pas considérée comme légitime.

Il faut interroger France Travail sur sa position, je ne connais pas de jurisprudence à ce sujet.

Par Lydecker

Pour que le vol soit caractérisé, les conditions sont les suivantes :

- Vous devez être le véritable propriétaire du bien
- Vous ne devez pas avoir abandonné le bien (dans une décharge, dans la rue...)
- Le voleur ne doit pas être votre époux ou partenaire de Pacs (sauf séparation)
- Le voleur ne doit pas être votre père, votre mère ou votre enfant.

J'ai la facture d'achat du bien prouvant que j'en suis son propriétaire, et j'ai des témoins + la géolocalisation prouvant

que le téléphone n'avait pas été abandonné.

Le vol a eu lieu au mois de juillet 2024, je pense que l'enquête finira par un classement sans suite, puisqu'il n'y a aucune sécurisation des locaux de travail (pas de vidéosurveillance, accès extérieurs ouverts) donc peu de chance d'identifier le coupable

Par Lydecker

Bonjour Isadore,

Oui effectivement le vol a été commis pendant mes heures de travail, alors que je quittais mon bureau quelques minutes (ce qui signifiait que le voleur est intervenu par "opportunité" et que j'étais surveillé, puisque j'avais acheté le téléphone la veille...)

Je vois également dans les textes que :

Oui. L'employeur est considéré comme le dépositaire des objets personnels de ses salariés (vêtement, véhicule, téléphone portable, etc.).

Il s'agit d'une responsabilité contractuelle de l'employeur issue de la relation de travail.

L'employeur doit mettre en ?uvre les moyens utiles pour assurer la bonne conservation des objets personnels de ses salariés, limiter les vols et les détériorations dans les locaux de l'entreprise.

L'employeur a l'obligation de mettre en place un local vestiaire ou un meuble sécurisé dédié au rangement des effets personnels.

Par kang74

Je rajouterai que votre lien explique d'ailleurs bien que pour prouver que l'employeur est fautif et être indemnisé, c'est bien le conseil des prud'hommes qu'il faut saisir .

En cas de vol ou de détérioration de ces objets personnels, le salarié peut saisir le conseil de prud'hommes pour demander une indemnisation par l'employeur.

Si le salarié veut engager la responsabilité de l'employeur, il doit prouver que celui-ci a commis une faute grave.

Cette faute grave peut être retenue par le juge, notamment, dans les cas suivants :

- Absence de surveillance de l'accès aux locaux
- Absence de mise à disposition au salarié de casier fermé
- Absence de réaction de l'employeur face à de nombreux vols

Le juge regarde si l'employeur a respecté ses obligations.

Par acte délictueux on entend plus du harcèlement, de la violence physique semble t il .

[url=https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34991/3?idFicheParent=F89]https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34991/3?idFicheParent=F89[/url]

Par Lydecker

Effectivement il s'agit d'une interprétation du texte, mais le motif indiqué sur le site de France Travail est le suivant : 12. Victime d'un acte délictueux dans le cadre du contrat de travail

[url=https://www.francetravail.fr/candidat/mes-droits-aux-aides-et-allocati/a-chaque-situation-son-allocatio/quelle-est-ma-situation-professi/je-perds-ou-je-quitte-un-emploi/je-veux-demissionner-pour-un-mot.html]https://www.francetravail.fr/candidat/mes-droits-aux-aides-et-allocati/a-chaque-situation-son-allocatio/quelle-est-ma-situation-professi/je-perds-ou-je-quitte-un-emploi/je-veux-demissionner-pour-un-mot.html[/url]

Il n'est pas précisé de quel acte délictueux il est question, et comme indiqué en préambule, le vol est par essence un acte délictueux, d'où ma question de savoir quelles seraient les limitations à cette règle qui pourraient exclure mon cas de ce motif de démission légitime (puisqu'à la vue de ce texte il n'y en a pas) ?

Le texte n'impose pas de mettre en cause la responsabilité de l'employeur (même si cela pourrait se justifier en l'espèce), mais simplement d'être "victime d'un acte délictueux dans le cadre du contrat de travail", ce qui est le cas d'un vol commis sur son lieu de travail durant l'exécution habituelle de son contrat de travail.

Par stepat

Donc vous allez tenté quoi :

- Les prud'hommes qui condamneront peut-être l'employeur à vous rembourser votre téléphone + peut-être quelques euros de plus
- Le délit d'un vol non prouvé car non prouvable.

Le souci est que cela sera long dans un cas comme dans l'autre.

Vous démissionnerez sans certitude d'avoir une indemnisation par des ARE.

Drôle de plan. Sans vous accuser de tricher, ce que je ne me permettrai pas, j'ai quand même l'impression que vous pensiez avant ce fait de démissionner et que c'est par opportunisme que vous allez tenter de l'utiliser pour être indemnisé par pôle emploi.

Vous ne pensez pas qu'une négociation d'une rupture conventionnelle serait plus simple ?

Par Lydecker

Il y avait déjà eu des antécédents de vol au sein de cette entreprise avant que j'y soit employé (dans d'autres situations certes mais mon cas n'est pas isolé), aucune mesure n'a été prise par l'employeur pour faire en sorte de sécuriser le lieu de travail, j'ai donc été victime de ce vol et rien ne dit que cela ne se reproduira pas.

Aucun intérêt pour moi de falsifier ce vol puisque j'ai du racheter un autre téléphone pour remplacer celui qui m'a été volé (et perdre mes données au passage puisque j'ai fait un verrouillage à distance)

Je n'ai effectivement plus aucune confiance aux collègues avec qui je travaille, et l'employeur m'a déjà refusé un licenciement économique (alors que la procédure a concerné d'autres collègues et que j'étais volontaire pour en faire partie), donc pas de possibilité de quitter mon poste sans passer par la démission (et je n'ai pas non plus l'intention d'attendre un éventuel licenciement pour faute).

Mais ma question porte plus sur la forme que sur le fond, un texte existe, est-il ou non applicable à cette situation ?

Par kang74

Les démissions dites légitimes sont toujours à l'appréciation de France Travail : il ne s'agit donc pas de porter plainte pour avoir droit aux ARE .

Ce pourquoi je vous parle du CPH .

Vu le climat actuel , je dirai même qu'il serait surprenant que France Travail vous indemnise pour cela .

En attendant, vous pouvez saisir le conseil des prud'hommes pour faire valoir une faute de l'employeur , et voir si la faute est suffisamment grave pour motiver une résiliation judiciaire du contrat aux torts de l'employeur, et à minima vous faire indemniser du vol de votre téléphone .

Après suivant votre ancienneté, il y a la démission reconversion :

[url=https://demission-reconversion.gouv.fr/]https://demission-reconversion.gouv.fr/[/url]

Par Isadore

Honnêtement, je doute que ce soit considéré comme une démission légitime, mais vous ne risquez rien à vous inscrire à France Travail en demandant vos ARE. Au pire ce sera refusé et puis voilà.

Je ne pense pas qu'un intervenant sur ce forum puisse vous donner avec certitude la position de France Travail.

Votre démission ayant déjà été donnée, le vin est tiré. Je vous aurais déconseillé de compter sur les ARE si vous étiez venu avant de démissionner.

Mais là je ne vois pas d'autre option que de tenter une demande d'ARE à France Travail, tout en ayant conscience que ce n'est pas gagné d'avance. En cas de refus de France Travail il sera possible de tenter des recours, mais ça ne fera

pas bouillir la marmite dans les prochains mois. Assurez-vous arrières.

P.S. : le texte je vous l'ai indiqué plus haut, avec le lien vers le décret.

Par stepat

Vous avez constaté que les avis divergent.....

Pourquoi ne présentez vous pas votre situation, par écrit, à France Travail car in fine c'est eux qui vont décider.

Ca serait dommage de démissionner et de recevoir un refus. La question essentielle est de savoir si un délit pour lequel on a porté plainte sans apporter une réelle preuve est suffisant.

Une des différents textes que vous avez évoqué semble indiquer que oui, le principe étant sûrement qu'on ne peut pas demander de preuve quand ce n'est pas prouvable en l'état sauf à retrouver le voleur.

Mais prenez les devants : Ayez une réponse écrite de France-Travail avant de démissionner.

Quant aux prud'homme la longueur de la procédure est rédhibitoire.

Voilà mon avis à la vue des différents messages et documents échangés.

Bonne soirée, 2025 sera meilleur.

Par stepat

En lisant le dernier message d'Isadore, je m'aperçois que j'avais perdu en route la notion que la démission avait déjà été donnée.....

Donc vous ne risquez rien de tenter le coup.

Par Lydecker

Merci à toutes et tous pour ces informations constructives.

A vrai dire mes motivations sont plus d'ordre technique (à savoir l'interprétation qui peut être faite du texte), que purement pratique.

J'exposerais mon cas à France Travail lors de mon inscription dans les prochains jours, et j'attendrais une réponse expressément motivée de leur part avec les éléments juridiques permettant d'accéder, ou non, à ma demande.

Il s'agit de toute façon du seul recours qu'il me reste, le contexte de travail dans cette entreprise ne me permettait pas de conserver mon poste.

En fonction de la réponse de France Travail j'envisagerais ensuite une saisine des prud'hommes pour faire requalifier la démission en rupture du contrat aux torts de l'employeur

Par janus2

Bonjour,

Il me semble que, pour que la démission soit considérée comme légitime, il faut qu'elle ait un rapport direct avec l'acte dont a été victime le salarié. Or, ici, pourquoi démissionner suite au vol d'un téléphone, où est le rapport de cause à effet ?

Il semble plutôt que vous cherchiez une solution pour quitter cette entreprise avant cela et que ce vol n'est qu'un prétexte.

Par Lydecker

Bonjour,

Je pourrais arguer d'un sentiment d'insécurité sur mon lieu de travail à la suite de ce vol, étant donné qu'aucune mesure de protection n'a été mise en œuvre par l'entreprise à la suite de ce délit et que l'auteur est toujours présent et pourrait donc réitérer ces faits (j'ai d'ailleurs remarqué que d'autres objets en dehors de mon bureau avaient disparus à la suite du premier vol, renforçant cet argument).

Ce qui serait incompatible avec une exécution de mon contrat de travail dans des conditions correctes de sécurité.

J'ai d'ailleurs attendu d'avoir quitté l'entreprise pour acheter un nouveau téléphone par mesure de précaution.

Le vol a été le déclencheur de ma démission étant donné la manière dont a été traité le sujet par l'entreprise, même si j'avais prévu de quitter l'entreprise j'aurais probablement procédé différemment si le vol n'était pas survenu.

Par janus2

Je ne vois pas bien quelles mesures pourrait prendre l'employeur pour empêcher le vol entre salariés sur leur lieu de travail. Il me semble que c'est avant tout au salarié de faire attention à ses affaires. Personnellement mon téléphone ne me quitte pas si je dois m'absenter de mon bureau et il est loin de valoir 1000?

Par Lydecker

Comme je l'avais indiqué un peu plus haut :

Oui. L'employeur est considéré comme le dépositaire des objets personnels de ses salariés (vêtement, véhicule, téléphone portable, etc.).

Il s'agit d'une responsabilité contractuelle de l'employeur issue de la relation de travail.

L'employeur doit mettre en ?uvre les moyens utiles pour assurer la bonne conservation des objets personnels de ses salariés, limiter les vols et les détériorations dans les locaux de l'entreprise.

L'employeur a l'obligation de mettre en place un local vestiaire ou un meuble sécurisé dédié au rangement des effets personnels

En l'occurrence rien n'a été fait en ce sens après le vol, si ce n'est la publication d'une note interne, à posteriori, indiquant que l'entreprise se dédouane de toutes responsabilités en cas de vol (mais qui n'est pas rétroactive et ne peut donc pas s'appliquer en l'espèce)

J'avais un téléphone professionnel à ma disposition, donc pas forcément l'utilité d'avoir les 2 téléphones à ma portée à tout moment, d'où le fait que j'ai laissé mon téléphone personnel dans le meuble de mon bureau pendant mes déplacements (justement pour éviter les tentations de mes "collègues"...)

Par kang74

Seul le CPH peut déclarer fautif l'employeur .

Ou pas .

Tant qu'un juge ne s'est pas prononcé, vous ne pouvez pas dire qu'il est fautif .

Je pense qu'on est tous d'accord pour dire qu'emmener un téléphone à 1000e (qu'on peut donc localiser) acheté la veille alors qu'on a un téléphone pro, c'est très curieux.

Surtout si on sait qu'il y a eu de nombreux vols ...

Il serait d'ailleurs intéressant d'avoir la position exacte de l'assurance de l'employeur à ce sujet .

De plus vous avez porté plainte , le vrai responsable étant le voleur , le mieux serait d'attendre la suite de l'enquête car vous ne serez victime de vol uniquement quand la justice le décidera .

Pour le dire autrement, pour le moment, seul vous dites avoir été victime d'acte délictueux, et c'est ce statut de victime à l'occasion de l'exécution de votre contrat de travail qui rend légitime cette démission .

C'est le cadre exact.

Tant au niveau du mot " victime" qui a un sens niveau juridique qu'au niveau de " à l'occasion de l'exécution de votre contrat de travail" avec un téléphone perso dans un tiroir dont vous n'avez pas l'utilité pour l'exécution de votre travail, nous doutons de la position de France travail .

Seul France travail peut décider que ce vol rend incompatible la poursuite de votre contrat de travail et donc justifie d'une légitime démission : car c'est de cela dont il s'agit .

C'est avec la copie de la plainte qu'ils se positionneront .

Par Henriri

Hello !

Même avis que celui assez général des intervenants. Lydecker, contre vents et marées et sur la base d'indications qui ne sont pas des textes juridiques, vous tentez de vous persuader que votre employeur est responsable du vol, ce qui à vos yeux justifierait pleinement que France-Travail vous accorde l'ARE pour démission légitime.

Vous pouvez toujours tenter cette position devant les Prud'hommes, mais je pense qu'elle vouée à l'échec. Sinon, compte tenu du nombre de vols au sein des entreprises de France et de Navarre, il y a longtemps qu'on la saurait jouable.

A+

Par Lydecker

L'assurance de l'employeur a mis en avant le même argumentaire à savoir :

Les contrats Responsabilité Civile ont vocation à intervenir pour indemniser la réparation d'un préjudice causé à un tiers qu'il soit corporel, matériel ou immatériel.

Sauf à démontrer que l'entreprise a commis une faute ayant entraîné le vol de ces objets personnels, les garanties responsabilité civile ne seront hélas pas mobilisables dans ce type de situation, l'entreprise ne pouvant être mise en cause dans ce vol.

Ce qui a mon sens était contestable puisque comme dit plus haut l'entreprise a un devoir de sécurité des effets personnels de ses salariés.

Il y a certe eu des vols mais jamais (à ma connaissance du moins) dans un bureau directement, d'ou? un manque de méfiance général des salariés, ça m'est arrivé à moi par opportunité comme ça aurait pu arriver à quelqu'un d'autre à ma place.

Sauf erreur de ma part rien n'interdit d'emporter des effets personnels (et en particulier son téléphone) sur son lieu de travail.

J'ajoute que le vol simple est bien caractérisé sur la plainte qui a été enregistrée, et même dans le cas où mon intégrité pourrait être remise en cause (ce que je peux comprendre en l'espèce, même si pour ma part je sais être la victime et non l'auteur de l'infraction) je doute que France Travail puisse remettre en cause ma version des faits sans preuves à charge.

Par Lydecker

Bonjour Henriri

Effectivement le téléphone était posé dans mon bureau dans un meuble fermé (pas à clé puisqu'il n'y en avait pas).

J'ai basé mon argumentation sur les différents textes trouvés sur des sites officiels, je n'ai effectivement pas trouvé de texted de loi s'appliquant à cette situation mais si vous en avez je suis preneur.

Je suppose que les vols en entreprise ne sont pas uniquement présent dans cette entreprise en particulier, mais je serais curieux de connaître le traitement qui leur est réservé, en l'absence de moyen de sécurisation sur le lieu de travail (arrangement amiable, recours juridique...) sans évoquer la légitimité d'une démission, qui doit être un cas bien particulier

Par Henriri

(suite - message modifié / télescopage de messages parallèles)

Lydecker aviez-vous un meuble fermant à clé dans votre bureau ? Ou votre bureau fermait-il à clé ?

Car du côté texte il y aurait bien le dernier alinéa de l'art R4228-2 du code du travail qui pourrait vous concerner si vous n'aviez pas d'armoire personnelle (avec serrure ou cadenas) dans un vestiaire collectif : "Pour les travailleurs qui ne sont pas obligés de porter des vêtements de travail spécifiques ou des équipements de protection individuelle, l'employeur peut mettre à leur disposition, en lieu et place de vestiaires collectifs, un meuble de rangement sécurisé, dédié à leurs effets personnels, placé à proximité de leur poste de travail."

Mais si votre téléphone était dans un meuble comment des témoins ont-ils pu le voir avant son vol ?

A+

Par jodelariege

bonjour

je me mêle à cette conversation intéressante pour dire que pour moi le principal problème va être la preuve du vol (déjà évoquée plus haut)

il ne suffit pas de dire que le téléphone était là à un moment et qu'il ne l'était plus à un autre ,que des collègues l'ont vu là à un moment et ne l'ont plus vu à un autre.... ce n'est que votre parole

ce serait différent si il y avait des caméras qui auraient filmé le vol ou un collègue qui aurait vu un autre collègue voler le téléphone...

la justice fonctionne avec des preuves et l'argument du vol non prouvé ne semble pas judicieux

Par Lydecker

Si nous voulons entrer dans les détails des faits, ce jour là j'avais une réunion avec plusieurs personnes dans mon bureau, donc j'avais posé le téléphone sur le bureau durant la réunion avec mon PC pro et mon téléphone pro.

Après la réunion nous sommes sortis prendre un café et j'ai mis mes effets personnels dans le tiroir du meuble (d'autres personnes présentes ont également laissé des effets pro/perso sur le bureau apparent)

A mon retour je n'ai pas rouvert le tiroir avant la fin de la journée puisque les réunions se sont enchainées, ce n'est qu'à la fin de la journée que je me suis aperçu que le téléphone n'était plus présent dans le meuble...

Mais je suis resté avec ces collègues toute la journée donc effectivement ils peuvent être témoins que je n'aurais pas pu retourner dans mon bureau, et dissimuler le téléphone puisque j'étais avec eux, il s'agit donc bien d'un vol caractérisé à mon sens (dont il est impossible d'identifier l'auteur malheureusement)

L'absence de caméra fait effectivement partie des griefs imputables à l'entreprise, dans le cadre du manquement à ses devoirs de sécurisation des locaux, il me paraît donc difficile de retenir cet argument à mon encontre dans cette situation

Par kang74

Je crois que vous avez du mal à comprendre un fait : vous ne serez victime que si la plainte aboutie en ce sens ou le CPH le décide .

Pour le moment, le seul fait est que vous avez porté plainte pour vol de votre téléphone sur votre lieu de travail = vous vous dites " victime" .

Par de là, suivez votre plainte, saisissez le CPH et laissez France Travail décider que vous rentrez dans le cadre d'une indemnisation ou pas .

Dans un cadre légal les mots ont un sens , on n'est pas victime parce qu'on porte plainte, et le fait d'apporter un élément personnel qui ne vous sert pas pour l'exécution du contrat de travail ne veut pas dire que cet acte délictueux potentiel découle de votre contrat de travail .

Ce pourquoi on préfère vous dire que vous risquez d'aller vers des déconvenues si vous attendez après des ARE .

Mais au final ,seule vous apprécierez la réponse de France Travail .

Par Isadore

Ce qui a mon sens était contestable puisque comme dit plus haut l'entreprise a un devoir de sécurité des effets personnels de ses salariés.

Sur la responsabilité de l'employeur, vous vous appuyez sur un extrait de page qui vise à "vulgariser" le droit, mais pas directement sur un texte officiel.

Aucun texte de loi ne rend l'employeur au premier chef responsable de la sécurité des objets personnels de ses salariés.

Il y a simplement obligation pour l'employeur de mettre à disposition de son salarié un vestiaire collectif avec une

armoire individuelle OU alors un meuble de rangement sécurisé à proximité du poste de travail (fermant à clef ou avec un code). Henriri vous a donné une partie de la référence :

[url=https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000018489211]https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000018489211[/url]

Si votre employeur n'a pas mis à votre disposition un meuble fermant à clef, sa responsabilité peut être engagée.

En revanche il est dégagé de toute responsabilité en cas de négligence du salarié (par exemple si le salarié ne ferme pas à clef la porte de son casier), c'est ce que dit votre page.

Vu les contraintes qu'impose la mise en place de caméras sur un lieu de travail, il n'est pas étonnant qu'un employeur s'en dispense. Il y a énormément de risques quand au respect de la vie privée des salariés, et donc beaucoup de barrières légales.

En l'absence d'effraction (serrure du casier ou du bureau forcé), c'est au salarié de prouver l'éventuelle faute de l'employeur. Sauf dans le cas où la loi inverse la charge de la preuve, elle repose sur celui qui affirme un fait.

Par Lydecker

J'ai assez peu d'espoir sur l'aboutissement de la plainte, étant donné le peu d'éléments à charge existant contre l'auteur et le nombre de salariés potentiellement concernés (environ 150 personnes sur le lieu de travail), il y a de fortes probabilités pour que ça aboutisse sur un classement sans suite.

Il n'y avait effectivement ni vestiaire collectif, ni meuble de rangement sécurisé à proximité de mon bureau, c'est pour cette raison que je parlais de vol d'opportunité, l'auteur avait du repérer l'objet (je ne sais comment puisque le téléphone avait été acheté la veille et que j'ai croisé peu de collègues le matin même) et profiter de mon absence pour venir fouiller mon bureau.

Je reconnais volontier une part de responsabilité dans ce vol, puisque j'aurais dû garder le téléphone avec moi au lieu de le laisser dans mon bureau (c'est d'ailleurs pour cette raison que je n'avais pas saisi le CDH initialement), il n'empêche que collaborer avec des salariés en lesquels je ne peux avoir aucune confiance (et il ne s'agit pas de personnel intérimaire, puisque tous ceux présents à ce moment là étaient des titulaires) n'était pas une situation tenable pour moi et pour le travail que j'occupais.

Par Henriri

(suite - reprise)

Lydecker vous n'avez pas encore répondu à mon questionnement :
Aviez-vous un meuble fermant à clé dans votre bureau ? Ou votre bureau fermait-il à clé ?

PS : avoir des doutes à propos de l'honnêteté des collègues de travail n'est pas confortable, mais cela n'engage en rien France Travail.

A+

Par Lydecker

Oui il y avait une porte avec serrure donnant sur mon bureau dont j'avais la clé mais également une seconde porte d'accès dont je n'avais pas de clé (qui donnait sur un bureau adjacent)

J'avais un meuble à tiroirs à disposition dans ce bureau mais sans système de fermeture.

Par kang74

Oui il y avait une porte avec serrure donnant sur mon bureau dont j'avais la clé mais également une seconde porte d'accès dont je n'avais pas de clé (qui donnait sur un bureau adjacent)

Ce qui limite grandement l'accès à votre téléphone , à moins de prouver que les 150 employés avait la même clé .
Aviez vous fermé la porte de votre bureau ?

Si non, on ne peut pas parler de responsabilité de votre employeur

Par Henriri

(suite)

Lydecker vous pouviez donc mettre votre téléphone "sous clé" quand vous avez quitté votre bureau personnel.

A+

Par Lydecker

Potentiellement oui j'aurais pu fermer la porte à clé si j'avais été informé des risques de vols existants, sachant qu'il y avait tout de même un autre accès disponible.

Comme indiqué plus haut c'est aussi pour cette raison que je n'ai pas saisie le CDH à ce moment-là pour obtenir un remboursement, j'avais déjà tiré un trait sur mon téléphone car je pense que les torts exclusifs de l'employeur auraient difficilement pu être retenus.

Mais le postulat de départ était plus de savoir si ma démission pouvait être considérée comme légitime selon les textes de France Travail (qui évoquent un acte "susceptible" d'être délictueux commis durant l'exécution du contrat de travail, sans mention de litige juridique préexistants avec l'employeur), plutôt que de savoir si les éléments permettaient d'engager des poursuites contre l'employeur.

Pour moi les deux éléments sont bien dissociables mais je trompe peut-être, France Travail fera l'arbitrage de toute façon.

Par kang74

Et à ce sujet je vous ai répondu, plusieurs fois par rapport aux textes qui parle de victime (= reconnue comme telle par la justice))et d'acte délictuel dans l'exercice de votre fonction .

Si dans le cadre de votre fonction vous avez été victime de violence de la part de vos collègues, de votre employeur, cela se conçoit que vous puissiez mettre un terme à votre contrat : encore faut il prouver votre statut de victime (plainte , CPH)

Là il n'y a pas de délit dans le cadre de votre fonction : vous vous êtes juste fait voler votre téléphone parce que vous n'avez pas fermé votre bureau .

Ni votre fonction, ni votre employeur ont un rapport avec le délit dont vous êtes victime .

Par Lydecker

J'ai donc transmis les informations au conseiller France Travail qui m'a informé faire appel a son service réglementaire pour connaître les modalités d'acceptation, ou non, de ma demande

La suite au prochain épisode

Par Lydecker

Le fin mot de l'histoire France Travail à légitimé ma démission pour le motif invoqué, le vol d'effets personnel en entreprise est donc bien motif de démission légitime tel que prévu par le texte

Par stepat

Bonsoir,

C'est une bonne nouvelle pour vous.

Mais je ne suis pas certain qu'on puisse en faire une généralité.

Par Lydecker

J'ai repris un travail donc finalement je n'en aurais que peu d'utilité

Après à savoir si France Travail a basé sa décision sur une stricte application du texte, ou si d'autres paramètres ont été pris en compte, je ne saurais dire

Par stepat

Donc tout va bien pour vous en ce début 2025.
Meilleurs voeux

Par Lydecker

Merci pareillement !