

# Peut-on intégrer une clause interdisant l'utilisation des téléphones portables dans le règlement intérieur ?

## Réponse courte

Oui, il est possible d'intégrer une clause interdisant l'utilisation des téléphones portables dans le règlement intérieur, à condition que cette interdiction soit **justifiée, proportionnée et respecte les droits fondamentaux** des salariés.

L'interdiction doit être motivée par la nature des tâches, la sécurité, la confidentialité ou la discipline.

Une interdiction **générale et absolue** sans justification objective peut être considérée comme abusive et annulée par les juridictions du travail. La clause doit définir précisément son périmètre d'application : lieux concernés, périodes, catégories de salariés et prévoir des exceptions pour les situations d'urgence personnelle ou les besoins professionnels.

L'employeur doit obligatoirement consulter la **délégation du personnel** avant l'adoption ou la modification du règlement intérieur. Dans les entreprises de 150 salariés et plus, l'accord de la délégation est requis pour toute modification du règlement intérieur, ce qui renforce le caractère participatif de cette mesure.

Si l'employeur envisage de contrôler le respect de l'interdiction par des moyens de surveillance (caméras, contrôle informatique), il doit respecter les dispositions relatives au **traitement de données à caractère personnel** et informer préalablement la délégation du personnel conformément à l'article [L.261-1](#) du Code du travail.

## Définition

L'**interdiction de l'utilisation des téléphones portables** dans le règlement intérieur désigne l'insertion d'une disposition formelle visant à restreindre ou prohiber l'usage des appareils mobiles personnels par les salariés, sur le lieu et pendant le temps de travail. Cette mesure relève du pouvoir de direction de l'employeur et de son droit d'organiser le travail.

Le **principe de proportionnalité** exige que toute restriction aux libertés individuelles des salariés soit justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché. Une mesure restrictive doit poursuivre un objectif légitime (sécurité, confidentialité, qualité de service) et ne pas aller au-delà de ce qui est strictement nécessaire pour atteindre cet objectif.

## Conditions d'exercice

Justification valide	Exemple d'application	Portée de l'interdiction
<b>Sécurité</b>	Zone de production, conduite d'engins, manipulation de machines	Interdiction totale dans la zone à risque
<b>Confidentialité</b>	Salle serveurs, laboratoire R&D, zones avec données sensibles	Interdiction totale + interdiction d'appareils photo
<b>Qualité de service</b>	Accueil clients, caisse, téléphonie	Limitation pendant le service client
<b>Concentration</b>	Réunions, formations	Limitation temporaire

L'employeur peut, en vertu de son pouvoir de direction, introduire une clause restrictive sous réserve du respect de plusieurs conditions :

- **Justification objective** : nécessité réelle liée à la sécurité, la confidentialité, la discipline ou la qualité de service
- **Proportionnalité** : adéquation entre la mesure restrictive et le but légitime poursuivi
- **Respect des droits fondamentaux** : préservation de la vie privée et possibilité de gérer les urgences personnelles
- **Procédure** : consultation obligatoire de la délégation du personnel, accord requis dans les entreprises de 150+ salariés

## Modalités pratiques

Élément de la clause	Contenu recommandé	Base légale
<b>Périmètre géographique</b>	Zones précises : atelier, réception, réunion	Article <a href="#">L.414-9</a> point 6
<b>Périodes d'application</b>	Temps de travail effectif, exclusion des pauses	Article <a href="#">L.414-3</a>
<b>Catégories visées</b>	Personnel concerné par type de poste ou fonction	Article <a href="#">L.414-9</a> point 6
<b>Exceptions autorisées</b>	Urgences familiales, besoins professionnels, situations médicales	Article <a href="#">L.261-1</a>
<b>Sanctions graduées</b>	Rappel, avertissement, sanctions proportionnées	Article <a href="#">L.414-9</a> point 6

La procédure d'adoption du règlement intérieur doit être strictement respectée :

- **Consultation préalable** de la délégation du personnel (article [L.414-3](#), point 2)
- Dans les **entreprises de 150+ salariés**, accord obligatoire de la délégation (article [L.414-9](#), point 6)
- **Communication** aux salariés par affichage et remise individuelle ou collective
- **Information préalable** si des dispositifs de surveillance sont mis en place (article [L.261-1](#))

## Pratiques et recommandations

Il est fortement recommandé de privilégier une **approche nuancée et ciblée**, en limitant l'interdiction aux zones ou périodes réellement sensibles plutôt qu'une prohibition totale qui pourrait être jugée disproportionnée. Exemples de restrictions justifiables : interdiction dans les ateliers de production pour des raisons de sécurité, interdiction en caisse ou à l'accueil pour la qualité de service client, interdiction en réunion pour le respect des interlocuteurs et l'efficacité des échanges.

L'**information et la sensibilisation** préalables des salariés sur les motifs concrets de la restriction renforcent considérablement l'acceptabilité de la mesure et limitent les risques de contestation. Organisez des sessions d'information expliquant les raisons de la mesure et ses modalités d'application.

Prévoyez obligatoirement une **procédure claire** permettant aux salariés de signaler une nécessité impérieuse (urgence familiale, problème médical, contact avec école/crèche) et de s'absenter momentanément pour passer un appel urgent. Cette flexibilité démontre le caractère proportionné de la mesure.

Réévaluez régulièrement la clause pour vous assurer de sa pertinence au regard de l'évolution des besoins de l'entreprise, des technologies et des pratiques professionnelles. Une clause obsolète ou trop restrictive peut être source de conflits sociaux.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Article <a href="#">L.414-3</a>, point 2</b>	Consultation obligatoire de la délégation du personnel sur l'élaboration ou la modification du règlement intérieur
<b>Article <a href="#">L.414-9</a>, point 6</b>	Accord obligatoire de la délégation dans les entreprises de 150+ salariés pour l'établissement ou la modification du règlement intérieur
<b>Article <a href="#">L.261-1</a></b>	Traitement de données à caractère personnel à des fins de surveillance - Information préalable de la délégation du personnel
<b>Jurisprudence luxembourgeoise</b>	Exigence de justification objective et proportionnalité des restrictions aux libertés individuelles
<b>Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)</b>	Protection de la vie privée applicable si contrôle ou surveillance de l'usage des téléphones

Documentez systématiquement et précisément les motifs justifiant l'interdiction et respectez impérativement la procédure de consultation de la délégation du personnel. Une interdiction injustifiée, disproportionnée ou adoptée sans consultation peut être annulée par les juridictions du travail et engager la responsabilité de l'employeur.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.