

DANS CE NUMÉRO

Temps de travail

Conditions de travail

Contrat de travail

Maladie

Négociation collective

Rupture du contrat de travail

TEMPS DE TRAVAIL

■ **Contrôle de la durée du travail : conditions d'utilisation d'un GPS**

Les systèmes de géolocalisation tels les GPS, utilisés dans le cadre du travail, peuvent contribuer à améliorer la vie du salarié utilisant un véhicule professionnel ainsi que celle de son employeur. Mais, revers de la médaille, ils comportent également un risque potentiel d'atteinte aux droits et libertés des personnes au premier rang desquels figurent la liberté d'aller et venir et le droit au respect de la vie privée, puisque ces dispositifs permettent de connaître avec précision les itinéraires des conducteurs. En droit du travail, de telles atteintes sont tolérées dès lors que le principe de proportionnalité, contenu à l'article L. 1121-1 du Code du travail, est respecté : nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché. Si la jurisprudence est relativement fournie s'agissant des outils techniques de contrôle, tels la vidéosurveillance ou les logiciels espions, elle est quasi inexistante en matière de systèmes de géolocalisation, technologie plus récente.

Dans l'espèce rapportée, un vendeur affecté sur un secteur d'activité comprenant deux départements, tenu à un horaire de trente-cinq heures par semaine, était libre de s'organiser, à charge pour lui de respecter le programme fixé et de rédiger un compte-rendu de son activité journalier précis et détaillé. À la suite de la mise en place d'un système GPS sur son véhicule, destiné à permettre l'amélioration du processus de production par une étude *a posteriori* de ses déplacements et pour permettre à la direction d'analyser les temps nécessaires à ses déplacements pour une meilleure optimisation des visites effectuées, le salarié a pris acte de la rupture de son contrat de travail en reprochant à son employeur d'avoir calculé sa rémunération sur la base du système de géolocalisation du véhicule. Pour les juges, du fond comme de la Cour de cassation, qui rappellent qu'un système de géolocalisation ne peut être utilisé par l'employeur pour d'autres finalités que celles qui ont été déclarées auprès de la CNIL, et portées à la connaissance des salariés, le dispositif utilisé à d'autres fins est illicite et constitue un manquement suffisamment grave justifiant la prise d'acte de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur. Les Hauts magistrats en profitent pour rappeler qu'en vertu du principe de proportionnalité, l'utilisation d'un GPS en vue d'assurer le contrôle de la durée du travail n'est licite que lorsque ce contrôle ne peut pas être fait par un autre moyen et n'est, de toute façon, pas justifiée lorsque le salarié dispose d'une liberté dans l'organisation de son travail.

Soc. 3 nov. 2011,
n° 10-18.036■ **Contreparties au temps d'habillage : régime confirmé par l'Assemblée plénière**

Des salariés de la compagnie internationale des wagons-lits et du tourisme ont saisi la juridiction prud'homale d'une demande en paiement du temps de travail non pris en compte pour l'habillage et le déshabillage liés au port de la tenue de service auquel ils sont obligés à leur arrivée sur le lieu de travail. Au terme d'une longue procédure, la Chambre sociale de la Cour de cassation décidait ultérieurement de procéder à une lecture littérale de l'ancien article L. 212-4, alinéa 3, du Code du travail. Par ce revirement, elle affirmait que les deux conditions visées par le texte devront être désormais cumulativement réunies pour ouvrir droit à contrepartie. L'Assemblée plénière épouse la position de la Chambre sociale et rejette le pourvoi.

Ass. plén., 18 nov. 2011,
n° 10-16.491

CONDITIONS DE TRAVAIL

■ **Protection de la dénonciation des faits de harcèlement moral**

Afin de protéger les salariés qui en sont victimes, le Code du travail prohibe les mesures de rétorsion prises à l'encontre des salariés ayant subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral (C. trav., art. L. 1152-2), et frappe toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance de cette interdiction de nullité. Le bénéfice de cette protection est également



étendu à des tiers à la situation de harcèlement, ceux ayant témoigné des agissements de harcèlement ou les ayant relatés (C. trav., art. L. 1152-2).

La Chambre sociale affirme dans un arrêt du 19 octobre 2011, que « sauf mauvaise foi, un salarié ne peut être sanctionné pour avoir dénoncé des faits de harcèlement moral ». Or, le verbe « dénoncer », qui ne figure pas expressément à l'article L. 1152-1 du Code du travail est substitué au verbe « relater » qui lui y figure bien. La modification n'est pas dénuée d'intérêt car le terme « relater » qui signifie rendre compte, rapporter, raconter de manière précise et détaillée des faits ou des événements, est particulièrement neutre, tandis que le terme « dénoncer » suppose un certain parti pris. Cette substitution prend tout son sens dans le contexte de la présente affaire. Il s'agissait, en l'espèce, d'une salariée qui, tombée en dépression après que deux avertissements qui lui aient été infligés, avait fait irruption en conseil d'administration pour y distribuer une lettre dénonçant les agissements inacceptables de violence morale dont elle avait fait l'objet de la part de sa supérieure hiérarchique, ce qui lui avait valu d'être licenciée pour faute grave. Les juges d'appel, relevant un abus dans la liberté d'expression, avaient confirmé la faute grave. Plus précisément, ils reprochaient à la salariée d'avoir dépassé la description objective de la situation pour procéder à un réquisitoire contre sa supérieure hiérarchique fondé sur des imputations subjectives. En changeant les termes et corrigeant ainsi le travail du législateur, la Chambre sociale n'entend pas faire autre chose qu'indiquer aux juges du fond que la protection du salarié contre les mesures de rétorsion ne saurait être subordonnée à la description objective des faits que paraît exiger le terme « relater ». Il va sans dire que cette substitution est tout à fait justifiée tant il est certain qu'une telle retenue ne saurait être exigée d'un salarié harcelé moralement.

Soc. 19 oct. 2011,
n° 10-16.444



#CONTRAT DE TRAVAIL

■ Le retrait de la délégation générale de signature emporte modification du contrat de travail

Un directeur s'est vu retirer la délégation de signature dont il disposait pour signer des conventions, des devis, pour gérer le personnel et payer les factures. Cette suppression est intervenue à la suite de son refus de voir transformer son contrat de travail en contrat de droit public, à l'issue d'une reprise en direct par le syndicat intercommunal de la piscine qu'il dirigeait. Saisie d'une demande en résiliation judiciaire, la cour d'appel a tout d'abord estimé que cette mesure, de nature à affecter la fonction de directeur, constituait une sanction disciplinaire, puis elle a noté que l'employeur n'avait pas respecté la procédure idoine, avant de cependant conclure que ce seul grief n'était pas suffisamment grave pour imputer la responsabilité de la rupture à l'employeur. La cassation semblait inévitable dès lors que la modification des fonctions sans accord du salarié avait été caractérisée par le juge du fond. Ainsi, puisque le retrait de délégation de signature emporte modification du contrat de travail, le salarié peut s'y opposer.

En l'espèce, la délégation de signature est de l'essence des fonctions de directeur, si bien que cette mesure s'apparente à une rétrogradation. Un employeur doit par conséquent respecter la procédure applicable, c'est-à-dire proposer cette sanction au salarié lors d'un entretien préalable, tout en l'informant de sa faculté d'accepter ou refuser cette modification. En cas de refus du salarié, l'employeur peut soit décider de renoncer à son projet soit licencier le salarié mais alors il se doit de convoquer l'intéressé à un nouvel entretien dans le délai de la prescription de deux mois prévu à l'article L. 1332-4 du Code du travail, le refus du salarié interrompant ce délai.

Soc. 26 oct. 2011,
n° 10-19.001



#MALADIE

■ Travailler pendant un arrêt maladie n'est pas en soi un manquement à l'obligation de loyauté

Une décision de la Chambre sociale de la Cour de cassation, du 12 octobre 2011, vient rappeler que l'inobservation par le salarié de ses obligations à l'égard de la sécurité sociale ne peut justifier un licenciement et que l'exercice d'une activité pendant un arrêt de travail provoqué par la maladie ne constitue pas en lui-même un manquement à l'obligation de loyauté qui subsiste tout au long de cet arrêt. Elle confirme ainsi une position bien établie de la Cour.

Durant la suspension du contrat de travail causée par un arrêt maladie le salarié demeure astreint à une obligation de loyauté. Il convient toutefois de relever que la Cour circonscrit strictement les contours de l'obligation de loyauté. Selon une jurisprudence constante de la Chambre sociale, un manquement du salarié à ses obligations vis-à-vis de la sécurité sociale ne peut justifier un licenciement en ce qu'il ne constitue pas un acte de déloyauté à l'égard de l'employeur. En l'espèce, la Cour a estimé que le seul fait pour un salarié d'être comme d'habitude présent, sur trois marchés, avec l'attitude d'un vendeur tenant le stand de son épouse, en dehors des heures de sortie autorisées par le certificat médical établi ne constituait pas un manquement grave du salarié à son obligation de loyauté et qu'il n'était pas prouvé qu'il portait ainsi préjudice à l'employeur.

Soc. 12 oct. 2011,
n° 10-16.649



#NÉGOCIATION COLLECTIVE

■ Gérants succursalistes : quelles règles en matière d'hygiène et de sécurité

Les dispositions du Code du travail sont applicables aux gérants de succursales, dans la mesure de ce qui est prévu au titre II, du livre III, de la partie VII, de ce Code, titre qui leur est consacré (C. trav., art. L. 7321-1). À ce titre, il est admis qu'ils bénéficient des dispositions du Code relatives aux conventions collectives et par suite de la convention collective à laquelle est soumis le chef d'entreprise qui les emploie. L'applicabilité du Code du travail aux gérants succursalistes connaît néanmoins des tempéraments eu égard et en fonction de l'indépendance dont ils disposent. En matière d'hygiène et de sécurité, par exemple, la loi assimile le gérant de succursale à un chef d'établissement lorsqu'il détermine lui-même les conditions de travail, de santé et de sécurité au travail, dégageant corrélativement le chef d'entreprise de ses responsabilités en la matière. L'article L. 7321-3 du Code du travail dispose en effet que « le chef d'entreprise (...) n'est responsable de l'application aux gérants salariés de succursales des dispositions du livre I^{er} de la troisième partie relatives à la durée du travail, aux repos et aux congés et de celles de la quatrième partie relatives à la santé et à la sécurité au travail que s'il a fixé les conditions de travail, de santé et de sécurité au travail dans l'établissement ou si celles-ci ont été soumises à son accord ».

Pour autant, la convention collective applicable dont, comme cela vient d'être rappelé, les gérants de succursales bénéficient, peut elle-même contenir des obligations pour le chef d'entreprise en matière d'hygiène et de sécurité. Les gérants de succursale bénéficient-ils alors de ces dispositions ? Tel était le problème de droit soulevé, par le présent pourvoi, devant la Chambre sociale. Plus précisément, en l'espèce, il s'agissait d'un couple de gérants qui réclamait au chef d'entreprise des dommages et intérêts pour exposition à des substances dangereuses sur le fondement des articles 330, 601-i) et j) et 604 de la convention collective de l'industrie du pétrole. La Cour de cassation estime que les gérants de succursales bénéficient des dispositions du Code du travail et notamment de celles du titre V, livre II, relatif aux conventions collectives, ce dont il résulte qu'ils relèvent de la convention collective à laquelle est soumis le chef d'entreprise qui les emploie, y compris s'agissant de ses dispositions qui concernent la protection de la santé du personnel.

Soc. 26 oct. 2011,
n° 10-14.175



#RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

■ Application volontaire d'une convention collective et nature de l'indemnité de licenciement

Dans l'espèce sous examen, le contrat de travail d'une salariée ayant le statut de directrice au sein d'une mutuelle était en principe soumis à la convention collective de la mutualité. Mais une clause de ce contrat prévoyait qu'elle pouvait se prévaloir des dispositions plus favorables de la convention collective des cadres de direction des sociétés d'assurances. À l'occasion de son licenciement, elle réclamait le paiement de l'indemnité conventionnelle prévue par la norme conventionnelle visée au contrat, laquelle s'élevait à 238 128 € contre une indemnité de 63 961,50 € dans l'hypothèse de l'application de la convention collective de la mutualité. L'employeur reproche à la cour d'appel d'avoir satisfait la demande de la salariée alors que, selon lui, l'indemnité prévue au contrat a la nature d'une indemnité contractuelle qui peut donc être réduite par le juge dès lors qu'il considère que son montant est excessif. La Cour de cassation rejette l'argumentation de l'employeur et indique que, lorsque les parties conviennent de l'application d'une convention collective autre que celle applicable de droit, l'indemnité de licenciement revêt la nature d'une indemnité conventionnelle non susceptible d'être réduite par le juge.

Soc. 9 nov. 2011,
n° 09-43.528



Conditions d'utilisation :

L'ensemble des articles reproduits dans la présente newsletter sont protégés par le droit d'auteur.

Les Éditions DALLOZ sont seules et unique propriétaires de ces articles dont le droit de reproduction et de représentation n'est concédé au CNB qu'à titre temporaire et non exclusif, en vue d'une exploitation au sein de Newsletters thématiques.

Cette autorisation d'exploitation n'entraîne aucun transfert de droit de quelque sorte que ce soit au bénéfice du destinataire final. Ce dernier est néanmoins autorisé à re-router la lettre, sous réserve de respecter son intégrité (en ce compris la présente notice), vers sa clientèle, libéré lui étant laissée pour faire œuvre de communication dans le corps du mail envoyé, en fonction de la clientèle visée.