

## DANS CE NUMÉRO

Conditions de travail

Accident, maladie, maternité

Rémunération

Rupture du contrat de travail

## # CONDITIONS DE TRAVAIL

## ■ Alcool dans l'entreprise : interdiction de la prohibition discrétionnaire

Si l'employeur peut, lorsque des impératifs de sécurité le justifient, insérer dans le règlement intérieur des dispositions qui limitent la consommation de boissons alcoolisées de manière plus stricte que l'interdiction posée par le code du travail, de telles dispositions doivent, rester proportionnées au but de sécurité recherché. Aux termes de l'article R. 4228-20 du code du travail « aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré n'est autorisée sur le lieu de travail ».

En l'espèce, un règlement intérieur comportait une disposition ainsi rédigée : « la consommation de boissons alcoolisées est interdite dans l'entreprise, y compris dans les cafeterias, au moment des repas et pendant toute autre manifestation organisée en dehors des repas ». L'inspecteur du travail a estimé que cette clause du règlement intérieur devait être retirée, mais sa décision est annulée par le directeur régional du travail. Le tribunal administratif saisi par le comité d'entreprise annule pour excès de pouvoir la décision de l'autorité administrative. La cour administrative d'appel confirme le jugement. Le Conseil d'État approuve le juge du fond en ce qu'il a estimé que les dispositions « n'étaient pas fondées sur des éléments caractérisant l'existence d'une situation particulière de danger ou de risque, et excédaient, par suite, par leur caractère général et absolu, les sujétions que l'employeur peut légalement imposer ». Le Conseil d'État ne permet pas de prévoir une interdiction discrétionnaire de consommer de l'alcool au sein du règlement intérieur. L'interdiction absolue de consommer de l'alcool dans l'entreprise sans motif légitime n'est donc pas licite, ce que d'aucuns pourraient regretter. Il convient toutefois de rappeler que la consommation d'alcool n'est pas totalement prohibée par le législateur lors d'activités qui peuvent se révéler particulièrement dangereuses, comme la conduite d'un véhicule. L'entreprise n'étant pas un empire dans un empire et, au regard des textes précédemment cités, la solution ici présentée apparaît comme parfaitement fondée.

CE 12 nov. 2012,  
req. n° 349365

## ■ Égalité professionnelle hommes-femmes : mise en œuvre des obligations

La loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 relative à la réforme des retraites a prévu une pénalité à la charge de l'employeur lorsque les entreprises d'au moins cinquante salariés ne sont pas couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle hommes-femmes, ou, à défaut d'accord, par un plan d'action fixant des objectifs de progression, des actions permettant de les atteindre et des indicateurs chiffrés (C. trav., art. L. 2242-5-1, L. 2323-47 et L. 2323-57). Les modalités de suivi de la réalisation des objectifs et des mesures de l'accord et du plan d'action sont fixées par décret. La loi n° 2012-1189 du 26 octobre 2012 relative aux emplois d'avenir a, quant à elle, ajouté de nouvelles obligations légales en prévoyant que, dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, le défaut d'accord doit être attesté par un procès-verbal de désaccord et que ces plans d'action doivent être déposés auprès de l'autorité administrative. Le décret n° 2012-148 du 18 décembre 2012 d'application de ce dispositif, publié au *Journal officiel* du 19 décembre, vient apporter quelques précisions quant à la mise en œuvre des obligations.

Ainsi était-il indiqué que les objectifs prévus dans les accords collectifs ou les plans d'action



Décr. n° 2012-1408,  
18 déc. 2012, JO 19 déc.



doivent porter, pour les entreprises de moins de trois cents salariés, sur au moins deux et, pour les entreprises de trois cents salariés et plus, sur au moins trois des domaines d'action définis par le code du travail. Le décret du 18 décembre 2012 porte ce nombre minimal de domaines d'action inclus obligatoirement dans les accords et plans d'action respectivement de deux à trois et de trois à quatre, et rend obligatoire celui de la rémunération (C. trav., art. R. 2242-2). Parmi les domaines d'action obligatoires figure, notamment, la question de la rémunération. Pour les accords et plans d'action en vigueur à la date de publication du décret, ces dispositions entrent en vigueur lors de leur renouvellement et, pour les accords à durée indéterminée, au plus tard à l'échéance triennale prévue à l'article L. 2242-5 du code du travail, imposant une nouvelle négociation.

#### ■ **Discrimination : communication forcée des documents relatifs aux autres salariés**

Le salarié suspectant l'existence d'une discrimination peut demander au juge des référés, en amont de tout procès, d'obliger l'employeur à communiquer des documents relatifs aux autres salariés de l'entreprise afin de pouvoir comparer sa situation et, ainsi, obtenir les éléments de faits nécessaires à l'introduction d'un recours pour discrimination.

En l'espèce, deux salariées souhaitaient obtenir, par l'intermédiaire de ce juge, les documents nécessaires à la preuve des faits laissant suspecter une discrimination à leur encontre. L'employeur, condamné sous astreinte à communiquer les documents demandés par les salariées, y voit une atteinte à la « vie personnelle » des autres salariés de l'entreprise et une atteinte au « secret des affaires ». Il estime, également, que l'article L. 1134-1 du code du travail prévoit effectivement que le juge peut ordonner des mesures d'instruction pour vérifier ou compléter les éléments de preuve fournis par le salarié ou les justifications apportées par l'employeur. Mais les mesures préalables au procès ne sont pas prévues par cet article. C'est la raison pour laquelle le juge fonde sa solution sur l'article 145 du code de procédure civile, qui précise que, « s'il existe un motif légitime de conserver ou d'établir avant tout procès la preuve de faits dont pourrait dépendre la solution d'un litige, les mesures d'instruction légalement admissibles peuvent être ordonnées à la demande de tout intéressé, sur requête ou en référé ».

La Cour de cassation a considéré que l'injonction de produire, décidée par la cour d'appel, ne porte pas atteinte à la vie personnelle des autres salariés ou au secret des affaires, notamment parce que l'application de l'article 145 du code de procédure civile se fait dans la mesure de la légitimité et la nécessité des intérêts en cause.

Soc. 19 déc. 2012, FS-P+B,  
n° 10-20.526



## # ACCIDENT, MALADIE, MATERNITÉ

#### ■ **Amiante : assouplissement de la reconnaissance du préjudice d'anxiété**

Le préjudice d'anxiété d'un salarié ayant été exposé à l'amiante est caractérisé du fait même de l'exposition et de l'inquiétude permanente face au risque de déclaration d'une maladie qui en découle, sans qu'il ait besoin de se soumettre à des contrôles ou examens médicaux qui réactiveraient cette angoisse.

Dans cet arrêt du 4 décembre 2012, une ancienne salariée de Moulinex demande la reconnaissance et la réparation de son préjudice d'anxiété. Une demande qui sera acceptée par la Cour de cassation au motif que « la salariée, qui avait travaillé dans l'un des établissements mentionnés à l'article 41 [...] et figurant sur une liste établie par arrêté ministériel pendant une période où y étaient fabriqués ou traités l'amiante ou des matériaux contenant de l'amiante, se trouvait, de par le fait de l'employeur, dans une situation d'inquiétude permanente face au risque de déclaration à tout moment d'une maladie liée à l'amiante, qu'elle se soumette ou non à des contrôles et examens médicaux réguliers ».

Pour la deuxième fois, la chambre sociale se prononce sur la réparation du préjudice d'anxiété en raison d'une simple exposition à l'amiante (sans qu'une maladie se soit effectivement déclarée). Par la décision commentée, le juge vient clairement assouplir la reconnaissance de ce préjudice pour les salariés ayant été exposés. Le juge abandonne explicitement l'exigence qui avait pour utilité d'objectiver le caractère anxiogène de la situation des salariés en ce qu'ils « étaient amenés à subir des contrôles et examens réguliers propres à réactiver cette angoisse ».

Pour finir, la Cour devait également se prononcer sur la requalification, effectuée par la cour d'appel, des demandes de la salariée qui avaient été dénaturées par le juge prud'homal. Elle a considéré que « la cour d'appel a, sans dénaturer, restitué aux demandes leur formulation originelle ».

Soc. 4 déc. 2012, FS-P,  
n° 11-26.294 (sur le 4<sup>e</sup> moyen)





## #RÉMUNÉRATION

### ■ Comparaison de la rémunération avec le SMIC : prise en compte du « complément de métier »

Un « complément métier » perçu dès lors que l'agent « exécute, pendant au moins la moitié de son temps, ses tâches au contact de la clientèle » doit être pris en compte dans le calcul du respect du SMIC.

En vertu des dispositions de l'article L. 3232-1 du code du travail, tout salarié dont l'horaire de travail est au moins égal à la durée légale hebdomadaire, perçoit, s'il n'est pas apprenti, une rémunération au moins égale au SMIC. Encore faut-il déterminer quels sont les éléments, parmi ceux qui composent la rémunération, sont à prendre en compte pour effectuer une comparaison avec le SMIC. L'article D. 3231-6 du code du travail apporte quelques précisions puisqu'il indique, en son premier alinéa, que le salaire horaire à prendre en considération pour respecter le SMIC est celui qui correspond à une heure de travail effectif compte tenu des avantages en nature et des majorations diverses ayant le caractère de fait d'un complément de salaire. Le second alinéa de ce même article prévoit que sont toutefois exclues les sommes versées à titre de remboursement de frais, les majorations pour heures supplémentaires prévues par la loi et la prime de transport. La Cour décide qu'« en l'absence de dispositions conventionnelles contraires, toutes les sommes versées en contrepartie du travail entrent dans le calcul de la rémunération à comparer avec le salaire minimum garanti. Sont par exemple considérées comme des sommes versées en contrepartie du travail les primes qui dépendent des ventes effectuées par le salarié ou la prime qui a pour objectif le maintien du pouvoir d'achat ou bien encore une prime de polyvalence compensant « la formation du salarié à plusieurs postes de travail ». En revanche, la Cour estime qu'une « prime de rythme, liée au caractère contraignant du rythme de travail imposé, et la majoration pour travail des dimanches et des jours fériés déterminée en fonction du rythme de travail, constituent, non une contrepartie du travail, mais la compensation de sujétions particulières et ne peuvent être prises en compte pour l'application du SMIC ». La présente décision illustre que la qualification peut s'avérer délicate, mais elle permet surtout de retenir que le juge du fond doit déterminer précisément si, oui ou non, l'élément de rémunération en cause est une contrepartie du travail.

Soc. 14 nov. 2012, FS-P+B,  
n° 11-14.862



### ■ Révision des seuils de saisies de rémunération

Le décret n° 2013-44 du 14 janvier 2013 révisant le barème des saisies et cessions des rémunérations, publié au Journal officiel du 16 janvier, entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> février 2013.

Il modifie tout d'abord l'article R. 3252-2 du code du travail. Ainsi la proportion dans laquelle les sommes dues à titre de rémunération sont saisissables ou cessibles, en application de l'article L. 3252-2 de ce code, est désormais fixée comme suit : Le vingtième, sur la tranche inférieure ou égale à 3 670 € ; Le dixième, sur la tranche supérieure à 3 670 € et inférieure ou égale à 7 180 € ; Le cinquième, sur la tranche supérieure à 7 180 € et inférieure ou égale à 10 720 € ; Le quart, sur la tranche supérieure à 10 720 € et inférieure ou égale à 14 230 € ; Le tiers, sur la tranche supérieure à 14 230 € et inférieure ou égale à 17 760 € ; Les deux tiers, sur la tranche supérieure à 17 760 € et inférieure ou égale à 21 330 € ; La totalité, sur la tranche supérieure à 21 330 €.

Une modification est également apportée à l'article R. 3252-3 du code du travail. Le montant de l'augmentation des seuils déterminés à l'article R. 3252-2 de ce code par personne à la charge du débiteur saisi ou du cédant passe de 1 360 € à 1 390 €.

Décr. n° 2013-44,  
14 janv. 2013, JO 16 janv.



## #RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

### ■ Qualification des propos tenus sur Facebook : le flou prédomine

La propriétaire d'un salon de coiffure s'est estimée victime de propos insultants et vexatoires tenus par l'un de ses salariés, en contrat d'apprentissage, sur le site Facebook et a sollicité des dommages et intérêts. La cour, pour condamner le salarié à la somme de cinq cents euros, relève que « la teneur des propos tenus par [le salarié] sur ce réseau social [...] sont manifestement insultants ; que lui-même en a tenus et qu'il s'est prêté sans réserve aux commentaires pour le moins désobligeants de ses correspondants ».

Pour les uns, Facebook ne serait qu'un site comme un autre, voire un *forum*, où chaque internaute pourrait librement poster des messages au vu et au su de tous. En somme, un espace public, lequel exclut, par définition, la notion de correspondance privée. D'autres partent du postulat selon lequel Facebook « doit être nécessairement considéré, au regard de sa finalité et de son organisation, comme un espace public » et, dès lors, qu'il appartient à chacun de s'assurer « préalablement auprès de son interlocuteur qu'il a limité l'accès » avant de poster un message sur le « mur » du correspondant (Besançon, ch. soc., 15 nov. 2011, RG n° 10/02642). La cour d'appel de Reims, déjà elle, s'était prononcée, en 2010, dans une autre affaire impliquant un





utilisateur Facebook mais avait tenté, à l'époque, de faire œuvre de pédagogie en encourageant les utilisateurs de la plate-forme à utiliser la boîte email individuelle, à défaut de quoi il ne saurait y avoir une quelconque « violation de la correspondance privée » (Reims, ch. soc., 9 juin 2010, RG n° 09/03205).

À l'inverse de ce courant, certaines juridictions estiment que les écrits postés sur Facebook relèvent bien d'une correspondance privée, protégée en tant que telle, notamment au regard du droit du travail. La cour d'appel de Rouen précise même qu'il « ne peut être affirmé de manière absolue que la jurisprudence actuelle nie à Facebook le caractère d'espace privé » (Rouen, ch. soc., 15 nov. 2011, n° 11/01830). Au cas rapporté, quand bien même les juges relèvent que « nombre d'internautes ont accès » (ce qui induit implicitement que tous n'y ont pas accès et donc qu'une limitation a été apportée) aux propos et que le salarié a des « correspondants » (ce qui laisse sous-entendre une notion de correspondance privée), la chambre sociale de la cour d'appel de Reims évite l'écueil de la qualification et ne se prononce même pas sur la question d'une éventuelle correspondance privée. Dans l'attente d'une décision de la Cour de cassation sur une éventuelle protection des salariés *via* la correspondance privée, il ne reste qu'à recommander aux utilisateurs de Facebook la plus grande neutralité dans leurs propos.

Reims, 24 oct. 2012,  
n° 11/01249



**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, liberté lui étant laissée pour faire œuvre de communication dans le corps du mail envoyé, en fonction de la clientèle visée.