



TRAVAIL

Dans ce numéro

- ~~~~~ # Rupture du contrat de travail
- ~~~~~ # Statuts particuliers
- ~~~~~ # Droit et liberté fondamentaux

#RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

- Mieux vaut s'abstenir de travailler pour la concurrence, même pendant ses congés !

Est constitutive d'une faute grave le fait pour un salarié d'avoir exercé, au cours de ses congés et pendant dix jours, les mêmes fonctions chez un concurrent de son employeur.

Travailler pour un concurrent de son employeur pendant ses congés peut-il conduire à être licencié pour faute grave ? Dans un arrêt rendu le 5 juillet dernier, la chambre sociale a répondu à cette question par l'affirmative.

En l'espèce, la salariée concernée prétendait que l'employeur aurait dû démontrer l'existence d'un préjudice pour prononcer le licenciement, l'activité ayant été exercée pendant une période de congé. Mais selon la haute juridiction, en exerçant pendant ses congés payés des fonctions identiques à celles occupées au sein de la société qui l'employait habituellement, pour le compte d'une autre société directement concurrente qui intervenait dans le même secteur d'activité et dans la même zone géographique, l'intéressée a « manqué à son obligation de loyauté en fournissant à cette société, par son travail, les moyens de concurrencer son employeur ». Et ces agissements « étaient d'une gravité telle qu'ils rendaient impossible le maintien de l'intéressée dans l'entreprise », sans que l'employeur ait à caractériser l'existence d'un préjudice particulier subi par lui.

Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.



→ Soc. 5 juill. 2017, FS-P+B, n° 16-15.623

#STATUTS PARTICULIERS

- Modification du contrat d'un employé de maison à temps partiel

Il n'est pas nécessaire de recourir à un avenant écrit pour modifier le temps de travail d'un employé de maison effectuant sa prestation à temps partiel.

Employée depuis une dizaine d'années par un particulier afin de s'occuper, à temps partiel, de ses enfants, une salariée avait vu son temps de travail réduit, sans que cette diminution fût formalisée par un avenant au contrat écrit initial. Ce contrat avait par la suite été rompu.

En appel, l'employeur fut condamné à verser à l'intéressée un rappel de salaires sur la base du temps de travail initialement convenu entre les parties. L'article L. 3123-14 du code du travail n'exige-t-il pas, en effet, que le contrat de travail à temps partiel soit écrit et mentionne entre autres la durée de travail ? Et cela ne vaut-il pas non seulement pour le contrat initial, mais également pour ses avenants ?

C'était oublier que les relations de travail entre les salariés employés à domicile et les particuliers employeurs sont en grande partie régies par la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999. Ces employés ne bénéficient que d'une partie des dispositions du code du travail, comme l'énonce l'article L. 7221-2 de ce code (dont les énonciations ne sont certes pas limitatives).

En l'espèce, la Cour de cassation exclut ainsi l'applicabilité de l'article L. 3123-14 précité, et avec elle l'obligation d'un écrit pour déterminer la durée du travail du salarié à temps partiel.

Mais comment, dès lors, prouver que la salariée avait bien accepté la diminution de son temps de travail ? L'accord exprès des parties est en effet requis s'agissant d'une modification du contrat de travail et notamment d'une évolution du temps de travail. En l'occurrence, la Cour estime que les juges du fond auraient dû rechercher si la salariée, en contresignant la lettre de rupture du contrat mentionnant les tâches et les horaires qu'elle effectuait depuis plusieurs années, n'avait pas reconnu que les parties étaient convenues verbalement de modifier ledit contrat en réduisant la durée de travail.

Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.

→ Soc. 5 juill. 2017, FS-P+B, n° 16-10.841



↳ #DROIT ET LIBERTÉ FONDAMENTAUX

● Limites à la surveillance de la messagerie électronique par l'employeur

Un employeur ne peut accéder avec un logiciel espion aux conversations privées tenues par le salarié via une messagerie instantanée sans l'avoir averti, clairement et préalablement à la mise en place de toute surveillance, de la nature et de l'ampleur de cette dernière.

Un salarié roumain a été licencié par son employeur pour avoir utilisé l'ordinateur et le réseau internet de son entreprise à des fins personnelles pendant ses heures de travail, alors que le règlement intérieur prohibe une telle utilisation. L'employeur avait surveillé, à l'aide d'un logiciel espion, pendant huit jours, les communications du salarié sur un compte Yahoo Messenger ouvert à la demande de l'employeur afin de répondre aux demandes de renseignements des clients, ainsi que les conversations tenues via son compte Yahoo Messenger personnel. Les enregistrements produits durant les procédures devant les juridictions roumaines montraient que le salarié avait échangé des messages de nature strictement privée, voire intime, avec son frère et sa fiancée.

Dans une décision du 12 janvier 2016, la chambre de la Cour européenne saisie de l'affaire a estimé que « rien n'indiquait que les autorités internes avaient failli à ménager un juste équilibre, dans les limites de leur marge d'appréciation, entre le droit du requérant au respect de sa vie privée protégé par l'article 8 et les intérêts de son employeur ». Telle n'est toutefois pas la position de la grande chambre.

Celle-ci juge en effet que les « juridictions nationales ont manqué, d'une part, à vérifier, en particulier, si le requérant avait été préalablement averti par son employeur de la possibilité que ses communications sur Yahoo Messenger soient surveillées et, d'autre part, à tenir compte du fait qu'il n'avait été informé ni de la nature ni de l'étendue de la surveillance dont il avait fait l'objet, ainsi que du degré d'intrusion dans sa vie privée et sa correspondance. De surcroît, elles ont failli à déterminer, premièrement, quelles raisons concrètes avaient justifié la mise en place des mesures de surveillance, deuxièmement, si l'employeur aurait pu faire usage de mesures moins intrusives pour la vie privée et la correspondance du requérant et, troisièmement, si l'accès au contenu des communications avait été possible à son insu ».

Pour rappel, il ressort de la jurisprudence française, depuis 2001, que « l'employeur ne peut, sans violer la liberté fondamentale du respect de l'intimité de la vie privée du salarié, 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, et ceci même au cas où l'utilisation non professionnelle de l'ordinateur aurait été interdite ».

Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.

.....
→ CEDH 5 sept. 2017,
Bărbulescu c. Roumanie,
req. n° 61496/08
.....



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.